

**М.В. Семикіна**

**Н.А. Іщенко**

***МОТИВАЦІЯ  
ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ:  
ПОШУК ОПТИМАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ***

*МОНОГРАФІЯ*

Кіровоград  
«КОД»  
2012

УДК 331.5.024.5  
ББК 65.9 (4 УКР)  
С51

Рецензенти:

**Новіков В.М.**, доктор економічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України (Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, м. Київ)

**Костишина Т.А.**, доктор економічних наук, професор (Вищий навчальний заклад Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі")

**Семикіна М.В.**

С51 Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград: КОД, 2012. – 216 с.  
ISBN 978-966-1508-83-4

Монографія присвячена проблемі мотивації ефективної зайнятості населення на регіональному ринку праці. Досліджено наукові уявлення про ефективність мотивації, здійснено оцінку стану мотиваційного забезпечення економічної активності населення (на прикладі Кіровоградської області), визначено основні мотиваційні моделі трудової поведінки безробітних та перспективи їх трансформації. Обґрунтовано напрями вдосконалення мотиваційного механізму ефективної зайнятості. Розроблено рекомендації щодо вибору оптимальної стратегії мотивації ефективної зайнятості на регіональному ринку праці.

Книга призначена для науковців, викладачів, аспірантів, студентів, усіх, хто цікавиться проблемами мотивації трудової діяльності та ефективної зайнятості і прагне їх розв'язувати на практиці.

УДК 331.5.024.5  
ББК 65.9 (4 УКР)

*Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету (протокол № 8 від 26 березня 2012 р.).*

ISBN 978-966-1508-83-4

© Семикіна М.В., Іщенко Н.А. 2012  
© ТОВ «КОД», 2012

## З М І С Т

<i>Передмова</i> .....	4
1. Мотивація у сфері праці: сутність, чинники, напрями трансформацій .....	7
2. Ефективна зайнятість як пріоритетний чинник економічного зростання та інноваційного розвитку.....	17
3. Еволюція наукових уявлень про мотивацію ефективної зайнятості.....	32
4. Наукові підходи до оцінювання мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості населення .....	55
5. Соціальна напруга на ринку праці як чинник деформації трудових мотивів (на прикладі Кіровоградської області).....	74
6. Оцінка новітніх тенденцій у розвитку регіонального ринку праці (на прикладі Кіровоградської області) .....	85
7. Діагностика дієвості мотивації ефективної зайнятості на регіональному ринку праці .....	115
8. Аналіз проблем мотиваційного забезпечення економічної активності населення регіону .....	141
9. Мотиваційні моделі трудової поведінки та перспективи їх модернізації .....	158
10. Вибір оптимальної стратегії мотивації ефективної зайнятості.....	169
11. Напрями вдосконалення мотивації зайнятості у легальному секторі економіки регіону .....	180
<i>Список використаних джерел</i> .....	197
<i>Додаток</i> .....	211

## ПЕРЕДМОВА

Посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплююча глобалізація економічного розвитку поставили Україну перед необхідністю доленосного вибору одного з варіантів розвитку:

йти далі шляхом екстенсивного розвитку, втрачаючи реальну економічну незалежність, яка загрожує перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили;

або активізувати включення внутрішніх джерел економічного піднесення, передусім, за рахунок зростання конкурентоспроможності на основі засвоєння інноваційної моделі розвитку.

Другий варіант розвитку було проголошено провідним завданням довгострокового економічного розвитку України та зростання добробуту нації. Його реалізація потребує прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства, що неможливо без радикальних змін у *парадигмі мотивації людської праці*, без піднесення мотивації населення до результативної трудової діяльності, ефективної зайнятості в легальному секторі економіки. Без цього важко сподіватись на прогресивний розвиток українського суспільства і модернізацію національної економіки.

Сучасна сфера зайнятості України характеризується посиленням протиріч між попитом на робочу силу та її пропозицією, ускладненням процесу залучення населення до продуктивної трудової діяльності, недосконалістю мотиваційних засад забезпечення ефективної зайнятості населення. Проведення ринкових реформ без чіткого розмежування державних та ринково-регулятивних функцій, послаблення державного впливу на формування доходів, низький рівень державних соціальних стандартів спричинили значну поляризацію доходів, загальне падіння рівня життя населення та зростання соціальної напруженості у суспільстві. Наслідком цих процесів стала деформація мотивів зайнятості населення, зростання тіньових відносин у сфері праці,

руйнація трудових цінностей. Ситуацію на регіональних ринках праці ускладнює зростаючий вплив зовнішніх чинників, що несе з собою як нові можливості, так і нові виклики в умовах посилення ролі глобалізації та активізації інтеграційних процесів у світі.

Нові тенденції розвитку, а також обмеження традиційних джерел економічного зростання, об'єктивно вимагають наукового пошуку можливостей забезпечення ефективної зайнятості в легальному секторі економіки, подолання існуючих диспропорцій та протиріч у розвитку національного та локальних ринків праці, скорочення тіньової зайнятості. Давно назрілою є потреба у вдосконаленні мотивації зайнятості на регіональних ринках праці України.

Підґрунтя сучасних уявлень про мотивацію ефективної зайнятості в ринковій економіці створено завдяки науковим пошукам зарубіжних та вітчизняних дослідників різних часів. Серед українських дослідників вагомий внесок у вивчення цих проблем належить О. Амоші, С. Бандуру, Д. Богині, О. Грішновій, Г. Дмитренку, Т. Заяць, М. Карліну, А. Колоту, Г. Кулікову, Г. Купаловій, І. Кравченко, Т. Костишиній, Е. Лібановій, Л. Лісогор, В. Мортікову, В. Новікову, О. Новіковой, В. Онікієнку, І. Петровій, А. Чухно та ін. Водночас, незважаючи на широке коло досліджень проблем зайнятості та аспектів мотивації трудової діяльності, існує практична потреба у вдосконаленні мотиваційних стратегій трудової поведінки окремих верств населення на ринку праці, важелів формування стійких мотивів до ефективної зайнятості саме у легальному секторі економіки.

Метою написання монографії стало створення методологічного та методичного забезпечення досліджень мотивації ефективної зайнятості населення, розробка науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення такої мотивації на регіональному ринку праці.

Основу монографії формують результати наукового дослідження на прикладі ринку праці Кіровоградської області. Інформаційно-правовою базою дослідження є міжнародні норми і рекомендації у сфері праці, чинне трудове законодавство України, дані Державної

служби статистики України, Кіровоградського обласного управління статистики, Кіровоградського обласного центру зайнятості, результати вибіркового обстеження населення з питань економічної активності та соціологічних опитувань.

Авторами обґрунтовано, що *мотивація ефективної зайнятості* на регіональному ринку праці – це складний, багаторівневий та багатовекторний процес взаємодії об'єктивно-суб'єктивних чинників, пов'язаних як з особливостями свідомості економічно активного населення (або окремої людини), так і з важелями зовнішнього впливу, що регулюють процеси працевлаштування, трудову поведінку і продуктивність трудової діяльності. Виконане дослідження засвідчило неефективність існуючої концепції розвитку регіональних ринків праці, спрямованої, головним чином, на запобігання масовому безробіттю та створення незначних мотиваторів щодо працевлаштування. Зусилля органів державної влади в Україні мають спрямовуватися на запровадження дієвих стимулів щодо створення нових робочих місць, забезпечення гарантій зайнятості в процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримку підприємництва і самозайнятості населення, розширення практики оплачуваних громадських робіт, підвищення гнучкості ринку праці за рахунок відмови від моделі економіки, орієнтованої на “дешевого працівника”.

У монографії, що пропонується, розроблено найбільш імовірні стратегії мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці Кіровоградської області. На основі всебічної оцінки стратегічних цілей, очікуваних наслідків, а також переваг і недоліків кожної зі стратегій, рекомендовано оптимальну стратегію, зорієнтовану на забезпечення вискоефективних параметрів зайнятості в офіційному секторі економіки.

Сподіваємось, що викладені в книзі думки та пропозиції стануть корисними для всіх, хто вивчає проблеми ринку праці та аспекти мотивації ефективної зайнятості. Критичні зауваження і пропозиції будуть прийняті авторами із вдячністю.

# **1. МОТИВАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ЧИННИКИ, НАПРЯМИ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

У сучасному світі з притаманними йому суперечливими процесами глобалізації, загостренням конкурентної боротьби, з одного боку, та прагненнями до забезпечення гармонійного людського розвитку, – з іншого, все більше усвідомлюється фундаментальне значення людської праці та інтелекту людини у розвитку цивілізації, що зміщує акценти у взаємодії ресурсів до потенціалу людини, об'єктивно привертає увагу до глибинних основ, важелів, резервів активізації людського фактору. Могутнім практичним засобом спонукання до продуктивної праці і, водночас, чи не єдиною прикладною наукою, що дозволяє глибоко аналізувати трудову поведінку людей у всій її різноманітності, ефективно впливати на неї у певному напрямі для досягнення особистих цілей й цілей організацій, на межі ХХ-го і ХХІ століття визнається мотивація праці<sup>1</sup>.

Аналіз наукових джерел свідчить, що уперше термін "мотивація" запровадив у науковий обіг А. Шопенгауер у статті "Чотири принципи достатньої причини" (1900 – 1910 pp.)<sup>2</sup> після чого він активно застосовувався для пояснення поведінки людини спочатку психологами, соціологами, юристами, пізніше – економістами, фахівцями у сфері управління персоналом. Узагальнюючи існуючі в науковій літературі визначення (багато в чому подібні між собою) [4, с.40; 19, с.133; 29, с.152; 63, с.14; 78, с.360; 85, с.59; 87, с.59; 97, с.191], можна стверджувати, що в літературі немає однозначної точки зору на розуміння суті мотивації у сфері праці. Достатньо навести такий перелік трактувань:

– прагнення людини до активної дії, ступінь активності й спрямованості її дій в конкретній ситуації з метою задоволення своїх

---

<sup>1</sup> Колот А. М. Мотивація персоналу. Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – С. 4.

<sup>2</sup> Шопенгауер А. Полн.собр. соч. В 4-х томах. – М., 1900–1910.– С. 317.

потреб;

- процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах, або, іншими словами, на мотивах і стимулах;

- процес спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації, який включає в собі мотиви, інтереси, потреби захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали;

- сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають форми цієї діяльності в конкретній ситуації та надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації;

- процес управління працею, спрямований на стимулювання діяльності працівників у напрямі досягнення цілей підприємства чи організації;

- стан налаштованості на певні трудові дії, на прояв певної трудової поведінки;

- сила прагнень досягти певну мету, здійснюючи певну діяльність у певному напрямі та ін.

З цього приводу автори підручника по мотивації персоналу Колот А. і Цимбалюк С. справедливо підкреслюють, що мотивація може існувати передусім як стан людини і як процес, спрямований на зміну цього стану<sup>3</sup>. І тому можна погодитися з думкою, що має право на існування декілька визначень мотивації у сфері праці. Зокрема Колот А. і Цимбалюк С. виокремлюють три підходи до визначення мотивації персоналу:

по-перше, “це характеристика психологічного стану людини, який є віддзеркаленням потреб, інтересів, настанов у конкретний період часу і характеризує міру її трудової активності”, “цей стан є наслідком дії внутрішніх чинників (мотивів, очікувань, ціннісних настанов тощо) та зовнішнього впливу (стимулів)”;

---

<sup>3</sup> Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – С.22.



по-друге, “це процес, що визначає динаміку (розгортання) мотиваційних настанов і трудової активності”; “процес свідомого вибору особистістю певного типу поведінки відповідно до поставленої мети, яка спонукає її до певних дій або бездіяльності”;

по-третє, розуміння мотивації як сфери “фахової, практичної діяльності, що передбачає вироблення методів, засобів впливу на поведінку людини в організації задля досягнення особистих її цілей та цілей організації”.

Не зважаючи на розбіжності у трактуванні суті мотивації у сфері праці, спільним в усіх теоріях є визнання факту, що трудова поведінка членів суспільства завжди мотивована і зумовлена взаємодією різноманітних факторів: зовнішніх – на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і внутрішніх – складових структури самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини, пов’язані з ними та соціокультурним середовищем особливості трудової ментальності тощо).

Узагальнюючи існуючі в літературі погляди, під терміном “*мотивація у сфері праці*” пропонуємо розуміти динамічний процес формування мотивів певної трудової поведінки людини, які стають спонукальною причиною, поштовхом до трудової діяльності (зокрема *ефективної зайнятості в легальному секторі економіки – прим. авт.*), спрямованої на забезпечення пріоритетних потреб працівника, всебічний розвиток його особистості, та реалізацію загальних цілей суспільства (організації, регіону).

Окремої увагу потребує тлумачення терміну “*мотиви трудової діяльності*”. Це усвідомлені підстави, причини трудової діяльності (у т.ч. праці), які спонукають, направляють, регулюють трудову поведінку суб’єкта, відображають певний рівень розвитку його потреб, ціннісних орієнтацій у сфері праці.

Сучасні теорії мотивації у сфері праці оперують із множиною мотивів. Їх класифікують: за потребами, які працівник намагається задовольнити; за благами, які потрібні для задоволення потреб; за ціною (зусиллями), яку працівник готовий заплатити за отримання благ тощо.

З боку економістів найбільш поширеним є поділ мотивів на матеріальні і нематеріальні, соціальні та економічні. За ознакою рівня формування мотивів їх класифікують на індивідуальні, колективні, корпоративні, а також на мотиви муніципального, місцевого, регіонального, державного, міжнародного значення тощо. Слід мати на увазі, що частіше всього формування мотиву праці пов'язано з множиною потреб економічного та соціального змісту, кожна з яких проявляє себе по-різному (див. табл.1.1). Важливо пам'ятати, що стійкий мотив до ефективної праці формується лише у тому випадку, коли трудова діяльність є якщо не єдиною, то головною умовою отримання бажаного блага (цінної для себе винагороди). Так, зниження оплати праці у структурі доходів людини відповідно зменшує мотивацію до ефективної праці.

Якщо ж критеріями розподільчих відносин стають інші фактори (скажімо, посада, кваліфікація, звання, наближеність до каналу розподілу грошей тощо), то формуються мотиви, які необов'язково передбачають трудову активність. Зазначимо, що ця обставина часто не враховується в теоретичних конструкціях, що призводить до небажаних наслідків у практиці мотивації.

Окреслене вище доводить значимість множини як економічних, так і соціальних потреб людини, які потребують реалізації на регіональному ринку праці.

Отже, недостатньо і обмежено важелі мотивації зводити тільки до величини заробітної плати або умов праці. Немає сумнівів в тому, що не лише в теорії, а й на практиці треба змінити економічну парадигму мотивації праці на користь парадигми соціально-економічної мотивації праці, результатом якої стає створення конкурентоспроможних товарів, продукції, послуг.

Доповнимо далі висвітлення категоріального апарату, що відбиває сутність мотивації у сфері праці, визначеннями взаємопов'язаних категорій “багатство мотивації”, “сила та спрямованість мотивації”, “соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці”.

### Класифікація мотивів праці за ознакою економічних та соціальних потреб працівника

Мотиви, що ґрунтуються на економічних потребах	Мотиви, що ґрунтуються на соціальних потребах
<ul style="list-style-type: none"> <li>- бажання отримувати дохід (оплату праці) для забезпечення потреб існування працівника та його сім'ї на мінімально достатньому рівні;</li> <li>- прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя;</li> <li>- прагнення отримувати оплату праці, яка відповідає витracеним зусиллям, трудовому внеску у результати праці підприємства;</li> <li>- прагнення отримувати дохід, достатній для інвестицій в подальший саморозвиток, освіту, підвищення кваліфікації з метою отримання більшого доходу в майбутньому;</li> <li>- прагнення до участі у розподілі прибутків підприємства;</li> <li>- прагнення до володіння майном;</li> <li>- прагнення до участі в акціонуванні капіталу, отриманні доходу від його функціонування (дивідендів);</li> <li>- прагнення матеріально забезпечити себе і своїх нащадків в майбутньому шляхом нагромадження капіталу;</li> <li>- бажання за рахунок підприємства відшкодувати витрати на навчання, відпочинок, лікування, придбання житла, дачі тощо;</li> <li>- прагнення до збільшення доходу за будь-якою ціною, інколи навіть незаконним шляхом (працею у тіньовому секторі економіки тощо).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мати цікаву за змістом роботу;</li> <li>- мати сприятливі та безпечні умови праці (бажання виконувати працю, яка не є фізично важкою, брудною, небезпечною);</li> <li>- приймати участь у трудовому процесі, організованому на сучасному рівні;</li> <li>- мати працю із зручним режимом роботи для працівника та його сім'ї;</li> <li>- уникати роботу монотонну, одноманітну, рутинну;</li> <li>- уникати конфліктів, мати доброзичливі відносини з колегами, керівництвом;</li> <li>- прагнення до роботи творчого змісту, виконання завдань інноваційного характеру;</li> <li>- бажання виконувати роботу, яка є суспільно значимою, корисною, престижною;</li> <li>- прагнення до самостійності в роботі;</li> <li>- бажання причетності до справ підприємства, участі в управлінні;</li> <li>- бажання виконувати роботу більш складнішу, відповідальнішу;</li> <li>- прагнення до лідерства, влади, професійного й службового зростання, прояву ініціативи;</li> <li>- прагнення до постійного підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня;</li> <li>- прагнення трудових досягнень для забезпечення визнання у колективі, конкурентних переваг у сфері праці;</li> <li>- прагнення до стабільної зайнятості, яка гарантує отримання доходу у довготривалому періоді, соціальну безпеку і захищеність в разі хвороби, старості;</li> <li>- прагнення до морального та статусного визнання трудових заслуг;</li> <li>- потреба у постійному освітньо-професійному розвитку;</li> <li>- прагнення забезпечити за допомогою підприємства можливості відпочинку, оздоровлення, лікування, навчання;</li> <li>- потреба у страхуванні та соціальному забезпеченні, отриманні соціальних пільг та компенсацій в разі настання ситуацій соціального ризику.</li> </ul>

Кількість та різноманітність мотивів, створюючи мотиваційне ядро особистості, формують “багатство мотивації праці”. Це поняття

відбиває кількість потреб і благ, які мають цінність для індивіда і задовольняються завдяки власній трудовій діяльності. Іншими словами, може бути “бідна” (збіднена) мотивація і “багата”, “розвинена” мотивація<sup>4</sup>. Збіднення мотивації частіше стосується вкрай обмежених та нерозвинутих потреб, недостатнього розвитку трудового потенціалу або погіршення його якості, зокрема, в умовах низького рівня життя.

Під *спрямованістю трудової мотивації* розуміють дії працівника у певному напрямі для реалізації конкретних потреб на основі вибору виду трудової діяльності.

Під *силою трудової мотивації* розуміють сумарну інтенсивність прагнень індивіду до задоволення потреб та досягнення цілей на основі трудової діяльності.

При оцінці рівня сили мотивації, а також її дієвості, розрізняють *мотивацію збереження і мотивацію досягнення*. Якщо перша спрямована на підтримання досягнутого рівня трудової активності (результативності праці), то друга пов’язана з досягненням нових, більш високих результатів у праці.

На тлі конкурентного середовища вкрай важливо, щоб на ринку праці пріоритетного значення набувала *соціально-економічна мотивація конкурентоспроможної праці*, яка за допомогою різноманітних соціальних та економічних важелів і методів впливу на соціальних партнерів має забезпечувати нову якість людської праці (трудових послуг) у відповідності з ринковим попитом<sup>5</sup>. По суті йдеться про розширення завдань мотивації у сфері праці, яка має охоплювати своїм впливом не лише працівників, а й роботодавців, створюючи їх спільну зацікавленість у конкурентоспроможності продукту праці (товарів, послуг), конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці, конкурентоспроможності

---

<sup>4</sup> Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / Д. П. Богиня, Л. І. Долгова, Г. Т. Куліков, Л. С. Лисогор, В. О. Мандибура, О. Д. Матієшина, М. В. Семикіна, В. М. Шамота. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – С. 26 – 27.

<sup>5</sup> Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

працівників (передусім за їх освітньо-професійними характеристиками). Зауважимо, що такий підхід до розуміння сенсу мотивації праці в умовах конкурентного середовища зумовлюється необхідністю зміни суто економічної парадигми мотивації праці на користь нової парадигми соціально-економічної мотивації конкурентоспроможної праці<sup>6</sup>.

Формування мотивації праці є завжди результатом комплексного впливу на працівника об'єктивних (*зовнішніх*) та суб'єктивних (*внутрішніх*) чинників (рис.1.1). Такі чинники в наукових джерелах ще називаються "*мотиватори*". Завдяки їх впливу та взаємодії (іноді суперечливій) виникає мотивація певної спрямованості, певної сили.

*Внутрішні мотиватори* – це суб'єктивні чинники трудової мотивації, які визначаються потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями конкретної особистості у сфері праці, пов'язані з особистісними характеристиками працівника (стать, вік, освіта, сімейний стан, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна і професійна культура, спрямованість інтересів), рисами трудового менталітету (останні не обмежуються сферою усвідомленого й сягають значною мірою в несвідоме). Базуються внутрішні мотиватори, передусім на потребах, під якими розуміємо необхідні матеріальні і духовні блага, які людина (суспільство) бажає та прагне мати, споживати, використовувати.

На відміну від внутрішніх мотиваторів, *зовнішніми мотиваторами* вважаються об'єктивні чинники, які впливають на конкретного працівника зовні, на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях, спроможні посилити або послабити мотиви трудової діяльності, його прагнення до ефективної праці, підвищення професійної майстерності, засвоєння нових знань (соціально-економічні умови життя, моральна, матеріальна, статусна оцінка

---

<sup>6</sup> Семикіна М.В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2011.— № 3.— С. 111–117.

трудового внеску працівника на підприємстві, морально-психологічний клімат у трудовому колективі, можливості соціального захисту, професійного зростання, службової кар'єри тощо).



Рис.1.1. Система чинників формування мотивації праці

Зауважимо, що поняття зовнішніх мотиваторів тісно пов'язане із застосуванням терміну "стимули", яке нерідко плутають з терміном "мотивація". Стимули праці – це сили, які призначені зовні впливати на людину з метою спонукання до певної трудової поведінки; інакше кажучи, це сукупність зовнішніх чинників, які мають сприяти формуванню стійких мотивів до ефективної трудової діяльності (в цьому випадку говорять про утворення мотивів-стимулів, у протилежному випадку, коли стимули втрачають своє пряме призначення – говорять про дію антистимулів (які по суті виступають як гальмо економічного розвитку).

Виходячи з такого розуміння, *стимулювання* праці (у тому числі оплати праці, преміювання, отримання інших видів доходу від трудової діяльності) слід розглядати в якості складової *зовнішньо-організованої мотивації*.

Звертаючись до запропонованої вище схеми внутрішніх і зовнішніх чинників формування соціально-економічної мотивації праці (рис. 1.1), можна дійти думки, що пошук оптимальних методів мотивації на ринку праці впливає, передусім, з можливостей ефективного зовнішнього впливу на працівника.

З огляду на схему, мотивація і працівників, і безробітних на ринку праці, безпосередньо пов'язана з усіма процесами (соціальними, економічними, політичними тощо), що відбуваються на підприємствах, на регіональному ринку праці, у суспільстві загалом. Мотивація у сфері праці як індикатор реагує на будь-які зміни цих процесів, формуючи ставлення до праці, зайнятості в легальному секторі економіки, що, в свою чергу, не може не впливати на результати роботи підприємства, економічні зрушення в регіонах, стан економіки держави загалом і області зокрема.

Іншими словами, стає очевидним не лише зв'язок керування мотиваційними процесами на рівні підприємства, галузі, регіону з кінцевими результатами їх діяльності, а й взаємозв'язок процесів державного втручання у сферу праці з ефективністю мотивації на ринку праці загалом.

На рівні індивіда в якості внутрішніх мотиваторів спрацьовують індивідуальні потреби, інтереси, цінності, які знаходяться в тісному зв'язку з отриманим вихованням, освітою, засвоєними рисами менталітету тощо. На рівні підприємства зовнішніми мотиваторами для працівника слугують: стабільність зайнятості і доходу; оплата праці, преміювання, моральне та соціальне заохочення продуктивної праці; зміст, умови, безпека, норми праці, техніко-технологічне та інформаційне забезпечення організації праці; справедливість оцінки праці; рівень самостійності та відповідальності в роботі; кадрова політика, стиль керівництва, взаємовідносини в колективі, морально-

психологічний клімат; участь в управлінні, причетність до справ підприємства; перспективи кар'єри, підвищення рівня освіти, кваліфікації, можливості придбання житла за умов часткового відшкодування його вартості підприємством тощо. Вагоме значення для сприйняття праці як цінності має безпосередньо добробут працівника та його сім'ї, можливості його зміцнення саме за рахунок праці на даному підприємстві. В разі зниження частки оплати праці в структурі отримуваного доходу мотивація праці знижується.

На відміну від уявлень багатьох зарубіжних авторів, ми вважаємо, що мотиваційний вплив на людину у сфері праці не обмежується підприємством. Цінність своєї праці людина відчуває і за його межами, суб'єктивно оцінюючи стан регіонального ринку праці, привабливість робочих місць, що пропонуються службою зайнятості, порівнюючи свій дохід з працівниками інших галузей і регіонів, відчуваючи купівельну спроможність отримуваного доходу в конкретному регіоні, соціальну безпеку (або небезпеку та незахищеність), повні або обмежені можливості задоволення соціальних потреб – навчання, лікування, відпочинку, придбання житла завдяки трудовим зусиллям тощо.

На рівні держави роль зовнішніх мотиваторів виконують: державне регулювання ринку праці та зайнятості, регулювання умов та безпеки праці, оплати праці і доходів, їх диференціація, індексація; нормування праці, державні гарантії стосовно мінімальної заробітної плати, зайнятості; оподаткування доходів; соціальний захист, пенсійне забезпечення, соціальне страхування та інвестування; політика у сфері освіти і культури, здоров'я, трудового виховання, профорієнтації, розвитку соціальної інфраструктури.

Зауважимо, що системне бачення формування мотивації у сфері праці дозволяє зробити висновок про те, що ця проблема торкається абсолютно усіх прошарків населення безвідносно до сфер зайнятості, статусу, професійної підготовки кожної окремої людини, охоплюючи майже всі стадії життєвого циклу, більшість з яких пов'язується з трудовою діяльністю.



## **2. ЕФЕКТИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

На початку ХХІ-го століття визначальними ознаками розвитку національних економік країн світу стали посилення ролі глобалізації та активізація інтеграційних процесів. Внаслідок цього Україна, як і інші держави, відчула зростаючий вплив зовнішніх чинників на розвиток регіональних ринків праці, що несе з собою як нові позитивні можливості, так і нові виклики. Нові тенденції розвитку, а також обмеження традиційних джерел зростання ВВП, об'єктивно зумовили нагальну необхідність пошуку можливостей забезпечення ефективної зайнятості в легальному секторі економіки, подолання існуючих диспропорцій та протиріч у розвитку національного та локальних ринків праці, скорочення тіньової зайнятості.

Огляд сучасної вітчизняної економічної літератури переконує в тому, що серед українських дослідників останніми роками утверджується думка, що піднесення конкурентоспроможності України, її регіонів, вирішальною мірою залежить від продуктивного використання людського потенціалу та ефективної зайнятості<sup>7</sup>. Зайнятість населення виступає важливим фактором стійкості соціально-економічної системи та суспільного відтворення, необхідною умовою і формою життєдіяльності людини. В соціально орієнтованій ринковій економіці людина реалізує своє конституційне право на працю, а праця є базисом зростання ВВП, формування рівня життя населення і одночасно економічної могутності держави, її національної безпеки. Тому, безперечно, ефективна зайнятість стає важливою передумовою економічного зростання, інтегральним показником якості та результативності ринкових реформ, позитивної динаміки соціальних і демографічних процесів.

---

<sup>7</sup> Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В.В. Онікієнка. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – С.3.

Відтак проблеми досягнення ефективної зайнятості населення на сучасному етапі ринкових перетворень в Україні набувають першорядного значення. Отже, зайнятість стає об'єктом ретельної уваги практиків і науковців, вивчається економічною наукою з різних позицій.

Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення”, зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі [42]. Як бачимо, згідно із Законом, зайнятість не обов'язково приносить доход громадянам у грошовій або іншій формі, а тільки „як правило”. Ця норма передбачає можливість для досить вільних трактувань поняття зайнятості і, як наслідок, для вільного тлумачення меж та обсягів гарантій зайнятості.

Зайнятість завжди є не лише віддзеркаленням взаємодії попиту на працю і її пропозиції, а й певним об'єднанням речового і особистого факторів виробництва, результатом економічного і соціального регулювання пропозиції праці, проявом особливостей та суперечностей соціально-трудових відносин, наслідком високої або низької за рівнем мотивації індивіду до реалізації своїх потреб шляхом офіційної трудової діяльності.

Одним із принципів державної політики зайнятості в Україні Законом “Про зайнятість населення” проголошується сприяння забезпеченню ефективної зайнятості.

Ефективність як основна проблема економічної науки і господарської практики визначається шляхом аналізу співвідношення результатів і витрат людської діяльності. Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології та іншими. Економічні результати найчастіше виражаються обсягами виробленої продукції або розміром отриманого прибутку. Якщо у розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом

продукції (послуг), то ми маємо показники продуктивності, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються прибутковістю (рентабельністю) [26, с. 377].

Вироблена продукція і одержаний прибуток важливі не самі по собі, а лише як передумова забезпечення високого рівня підвищення рівня життя людей (у цьому контексті зазначимо, що, на відміну від наведеного вище, в науковій літературі зустрічається тлумачення ефективності з іншим змістом). Тому поняття ефективності стосується не лише економічних, а й соціальних процесів. Більше того, підвищення економічної ефективності має сенс лише у тому випадку, якщо воно призводить одночасно і до покращення соціальних результатів. Ефективність зайнятості нарівні з економічною відображає також соціально-економічну та соціально-психологічну результативність трудової діяльності, її екологічні аспекти, наприклад, розвиток творчого характеру самої праці, підвищення змістовності, задоволення потреби у праці тощо.

Аналіз наукових джерел свідчить, що термін “*ефективна зайнятість*” частіше трактується як зайнятість, яка здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності і соціальної результативності, тобто це такий розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці за видами діяльності, який дає можливість у кожний момент часу отримати найбільший приріст матеріальних і духовних благ без шкоди для здоров'я працюючих при найбільш повному задоволенні їх особистих інтересів і при ефективному використанні в трудовому процесі кожного зайнятого [92, с.55-60].

На думку дослідниці ринку праці Г. Купалової [85, с.343], можна виокремити такі передумови ефективної зайнятості:

- свобода вибору роду занять, місця роботи і проживання, відміна будь-яких адміністративних обмежень трудової мобільності (прописки, анкети, заборони і затримки звільнення тощо);
- надання гарантій працевлаштування у суворій відповідності із

законодавством про працю;

- відмова від примусовості до праці у будь-якій формі, за винятком випадків, передбачених законодавством України.

Найважливішим проявом ефективної зайнятості є зростання продуктивності праці, зумовлене як особистими характеристиками працівника, його вмінням, досвідом, трудовою активністю, так і техніко-організаційними й соціально-економічними умовами виробництва, які будуть йому створені.

Узагальнення та критичний аналіз наукової думки дали змогу побачити неоднакові підходи науковців до визначення сутнісних рис ефективної зайнятості та її характерних проявів:

- підхід С. Злупка полягає у визначенні ефективності зайнятості населення через досягнення найвищих соціально-економічних, екологічних та інших результатів при найменших затратах духовних і фізичних сил суспільства, а також економією затрат робочої сили і економії робочого часу [47, с.19];

- позиція І. Гуршумова полягає в тому, що ефективна зайнятість передбачає таку динамічну збалансованість трудових ресурсів (з урахуванням їхніх якісних характеристик) і матеріальних факторів виробництва, при якій забезпечується ефективність суспільного виробництва і найбільш повне задоволення матеріальних і духовних потреб всього населення [27, с.44];

- на думку Н. Горелова, ефективна зайнятість передбачає здатність суспільної системи управління відтворювати соціально-економічні умови розвитку працівників в відповідності з критеріями способу життя, вимогами інтенсифікації та динамізму суспільного виробництва [24, с.98];

- з точки зору І. Бондар та С. Мочерного, ефективна зайнятість призначена забезпечувати відповідний рівень продуктивності праці, тобто такий розподіл трудових ресурсів у територіальному, секторальному, галузевому розрізах за сферами прикладання праці та видами діяльності, що дає можливість одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ та передбачає ефективне використання

в трудовому процесі кожного зайнятого [80, с.43-46; 86, с.210];

– Л. Шевченко стверджує, що ефективна зайнятість досягається тоді, коли робоча сила розподіляється між різними галузями народного господарства і його мікроодиницями так, що дозволяє отримати найбільш високий національний дохід. Ефективна зайнятість не сумісна із збитковістю робочої сили, виробництвом товарів, які не користуються попитом, незайнятістю високопродуктивних робочих місць [174, с.23];

– на погляд Е. Саруханова, між повною і ефективною зайнятістю весь час існує протиріччя, що знаходить своє вираження у вивільненні робочої сили або заміні менш кваліфікованих кадрів більш кваліфікованими. Якщо зберегти заробітну плату, відірвану від трудового вкладу людини, ефективності її праці, то будуть існувати неефективні робочі місця і підприємства [136, с. 26-27].

Інші підходи, зокрема, наголошують, що ефективна зайнятість супроводжується підвищенням продуктивності праці: “Ефективна зайнятість передбачає такий розподіл трудових ресурсів в територіальному і галузевому розрізі, за сферами застосування і видами діяльності, який створює можливість в кожний момент часу отримати найбільший приріст матеріальних благ” [168, с.25].

Деякі науковці ототожнюють ефективну зайнятість з продуктивною зайнятістю. Так, на думку Д. Богині, повну зайнятість, що в той же час відповідає вимогам раціональності, називають продуктивною або ефективною зайнятістю. Ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної і якісної збалансованості між потребою населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому. В зв'язку з постійним розвитком потреб людини і суспільства, з науково-технічним прогресом зростають кількісні та якісні параметри ідеалу ефективної зайнятості, в результаті чого його постійно треба прагнути, але неможливо досягти [8, с.73].

Однак, на нашу думку, продуктивна зайнятість має визначатися таки за критерієм економічного ефекту. Тому ми приєднуємося до тієї точки зору, що головними ознаками продуктивної зайнятості є економічна обумовленість, прибутковість і корисність [152, с.36-37].

Окреслене дозволяє констатувати той факт, що в літературі дискусію стосовно трактування ефективної зайнятості поки що не завершено. Позиція кожного автора варта уваги, оскільки зачіпає окремі важливі аспекти прояву ефективності зайнятості.

Критичний аналіз наукових підходів дозволяє нам зосередити увагу на тому, що *ефективна зайнятість* населення може трактуватись як така зайнятість населення в економіці, результатом якої є максимально повне задоволення потреб суспільства та його членів у матеріальних і духовних благах та послугах з мінімально можливими суспільними затратами.

Ця зайнятість вимагає від працівника прояву трудової активності, постійного нарощування знань і професійних вмінь. Саме така зайнятість має забезпечувати гідний особистий дохід, достатній для забезпечення актуальних потреб працівника та його сім'ї і, в більш широкому плані, всіх недієздатних членів суспільства, а також підвищення освітньо-професійного рівня на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Зауважимо, що винагорода праці виступає однією з важливих передумов ефективної зайнятості людини. Інша її складова таких передумов – пропорційне зростання тієї частки національного доходу, яка витрачається на суспільні потреби. Ці риси характеризують результативний аспект ефективної зайнятості [71, с.29-30; 129, с.78].

Показником (або сукупністю показників), який виявляє ступінь ефективності зайнятості, є ефективність праці. Виходячи з такого розуміння, ефективною може визнаватися зайнятість, яка забезпечує ефективність використання наявних трудових ресурсів та їх найбільш повне залучення у процесі суспільного виробництва, забезпечуючи

максимальне задоволення особистих та суспільних потреб населення [17, с.176].

Разом з тим, визначення ефективної зайнятості на макроекономічному рівні, рівнях локальних ринків праці, окремого підприємства чи на рівні окремих працівників, а також з позицій соціальних партнерів, за наявності спільних ознак, має конкретну наповненість, специфіка якої визначається особливостями зазначених рівнів її забезпечення.

Зокрема, ефективна зайнятість на рівні держави визначається рівноважним станом між попитом і пропозицією на національному і локальних ринках праці, який забезпечує економічне зростання, підвищення продуктивності праці, добробуту верств населення. Таке визначення містить економічний і соціальний аспекти ефективної зайнятості та є близьким до поняття “продуктивної” зайнятості. Звичайно, стан рівноваги на ринку праці є тимчасовим явищем, але можна і необхідно прагнути до такої рівноваги в економіці.

З позиції макрорівня зайнятість також є ефективною, коли завдяки їй забезпечується: ефективність суспільного виробництва, зростання обсягів валового національного продукту, підвищення рівня життя населення країни, сприяє розвитку прогресивних форм виробничих відносин і прогресивним змінам господарського механізму, підвищенню суспільної значущості праці; створює умови для повноцінної реалізації трудовозберігаючої політики; забезпечує соціальну стабільність в суспільстві.

Наближення до стану ефективної зайнятості на рівні підприємства пропонується визначати як досягнення відповідності між потребами підприємства у фахівцях і кількісним та якісним задоволенням цих потреб, яке обумовлює розв’язання поставлених цілей на ринку з максимальним для підприємства ефектом.

З позиції мікрорівня (підприємства, групи) зайнятість ефективна тоді, коли вона забезпечує: високу продуктивність праці, ефективність і конкурентоспроможність підприємства; отримання високих прибутків, високу якість продукції; відсутність прогулів,

порушень трудової дисципліни; задоволеність роботою колективу, позитивну соціальну атмосферу, єдність інтересів та цілей працюючих і підприємства; певний внесок в соціально-економічний розвиток підприємства, сприяє зменшенню втрат робочого часу, зниженню невиробничих затрат; забезпечує формування трудової етики, дисциплінованості, стабільності кадрів, їх заінтересованості в роботі, високу якість праці.

На індивідуальному рівні (можна визначити його ще як нанорівень) ефективну зайнятість можна тлумачити як зайнятість, яка, поряд із досягненням високих індивідуальних результатів праці та високим рівнем продуктивності індивідуальної праці на конкретному робочому місці певного виробництва дає змогу працівнику отримувати достатньо високий дохід (високий не лише в аспекті досягнення прожиткового мінімуму чи за уявленнями цього працівника, але за умови забезпечення йому соціальних стандартів життя високорозвинених країн), відчувати соціальну захищеність себе і своєї родини, реалізовувати та розвивати здібності, навички, професійні знання та досвід. Іншими словами, з позиції індивідуу зайнятість є ефективною, якщо вона задовольняє його потребу в самовиживанні, в самоствердженні, спілкуванні, незалежності; забезпечує надійність добробуту і соціальну безпеку; забезпечує максимальне використання трудового і соціального потенціалу особистості. У цьому плані слушно зазначити, що критерії ефективної зайнятості корелюють із параметрами якості трудового життя, сформульованими в працях сучасних науковців, фахівців у сфері зайнятості наприклад, [26].

Тому забезпечення ефективної зайнятості на індивідуальному рівні обумовлене орієнтацією працівника на підвищення продуктивності праці, трудової мобільності та конкурентоспроможності; розвиток професійних якостей та здібностей; раціональну організацію праці і свого робочого місця; підтримку стану здоров'я та працездатності; удосконалення особистих ділових і моральних якостей тощо.



Відтак наша наукова позиція щодо визначення ефективної зайнятості полягає в тому, що вона, на відміну від продуктивної зайнятості, передбачає також і наявність соціального ефекту, а також відповідність ключових параметрів цієї зайнятості загальносвітовим прогресивним тенденціям не лише розвитку ринку праці, а й суспільно-економічного піднесення в цілому. Тобто можна сформулювати наступний критерій забезпечення ефективної зайнятості – це наявність крім економічної і соціальної ефективності функціонування ринку праці. Останню можна виявити через індикатори підвищення рівня та якості трудового життя, утвердження соціальної справедливості, зростання соціальних інвестицій у розвиток людського капіталу, зокрема такі як: поліпшення умов праці; зростання доходів населення, динаміка їх диференціації та міжрегіональна динаміка середньої заробітної плати; скорочення частки громадян, які живуть за межею бідності; питома вага середнього класу (якщо вона нижче 50% населення, доходи розподіляються нерівномірно, не створено умов для зростання добробуту); динаміка витрат державного бюджету на соціальні програми; виконання зобов'язань між соціальними партнерами; участь працівників у страйках; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; частка витрат державного бюджету на освіту та науку; інвестиції у відтворення та всебічний розвиток людського капіталу.

Можна стверджувати, що проблема досягнення ефективної зайнятості населення притаманна як ринковій, так і плановій економіці. Проте шляхи й способи її вирішення, а головне – наслідки, суттєво відрізняються залежно від завдань та етапу суспільно-економічного розвитку.

Вектор суспільного прогресу сьогодні характеризується посиленням інтегрування України в Європейський Союз та у світові наднаціональні економічні структури, що є важливою складовою інноваційної стратегії економічного та соціального розвитку нашої держави та перетворення її на демократичну, правову державу з

соціально орієнтованою економікою та високими стандартами народного добробуту. Незаперечними перевагами міжнародної економічної інтеграції є більш ефективне використання переваг міжнародного поділу праці та суттєве зменшення тарифних і нетарифних обмежень доступу українських товарів на світові ринки, потужне стимулювання проведення макроекономічних, структурних та інституційних реформ, що сприятиме зростанню загальної ефективності економіки, підвищенню якості товарів та послуг, зростанню обсягу та покращення структури інвестицій, що сприятиме зростанню рівня ВВП, економічної активності населення, реальної заробітної плати й попиту на робочу силу тощо.

Українська держава, яка ще цілком не інтегрована в міжнародний ринок, вкрай обмежено може користуватися перевагами процесів глобалізації. Разом з тим, має бути ретельно враховано неоднозначність глобальних інтеграційних процесів, які потенційно призводять до суперечливих та загрозливих наслідків сфери зайнятості та ринок праці країни (сукупність шансів та загроз впливу глобалізації для української економіки досліджували С. Бандур [151], С. Сіденко [143], А. Колот [60] та інші). За нашими оцінками, найбільш реальний сценарій вступу України до СОТ передбачає, що кумулятивний вплив інтеграційних процесів зміни в структурі суспільного виробництва та низька конкурентоспроможність вітчизняних підприємств можуть призвести до скорочення або критичного стану виробництв окремих видів продукції, зменшення надходжень до бюджету, а звідси – до втрати робочих місць та масових вивільнень робочої сили в низці галузей, зростання соціальної напруженості; згортання соціальних програм та зниження рівня соціальних гарантій, норм соціального забезпечення населення, поглиблення соціального розшарування, зубожіння значної частини населення тощо. Відсутність у вітчизняній економіці розробленої системи контролю залучення іноземних інвестицій може негативно вплинути на якість соціально-трудових відносин, динаміку і структуру робочих місць шляхом нав'язування зарубіжними

корпораціями морально застарілих та екологічно небезпечних виробництв і технологій з метою укріплення своїх конкурентних позицій на світовому ринку. Крім того, закордонні корпорації, поставивши під контроль національні виробництва країни з метою зміцнення своїх конкурентних позицій на світовому ринку, можуть вплинути на ринок праці, динаміку і структуру робочих місць. Особливості національного ринку праці при цьому, як правило, ігноруються.

Загроза перенесення виробництва до країни з більш низькими соціальними чи природоохоронними стандартами і слабкою активністю (на сьогодні) незалежних профспілок спричинить зміни у відносинах “працівник – роботодавець”; поширення субпідряду, робіт за договором та іншими ненадійними формами прийому на роботу; розширення ринків товарів, вироблених із використанням різних форм експлуатації, у т.ч. дитячої та примусової праці.

Слід також зауважити, що інтенсифікація процесів глобалізації супроводжується масовим поширенням намагань роботодавців підвищувати конкурентоспроможність своєї продукції за рахунок зниження заробітної плати і скорочення витрат на покращення умов праці.

Обмежений попит на робочу силу, її низька ціна та скорочення місткості сфери прикладання праці можуть значно посилити неформальну зайнятість, яка є ознакою непродуктивного використання робочої сили; крім того, може набути подальшого поширення нетоварна зайнятість, яка представляє собою неоплачуваний вид робіт, результати якої споживаються самими працівниками або членами їх сімей (робота в особистому підсобному та домашньому господарстві, ремонт квартир, чистка чи пошиття одягу тощо).

Проблема для України полягає також у регіональних особливостях, які необхідно враховувати при входженні до світового поділу праці: ринкові трансформації посилили територіальні диспропорції в розміщенні виробництва та його інфраструктурного

забезпечення, що набуло вираження у поглибленні нерівномірності в розвитку регіонів, нераціональному використанні ресурсного потенціалу, екологічному дисбалансі.

Другий пріоритетний аспект національного прогресу третього тисячоліття визначений утвердженням нової постіндустріальної парадигми глобального світового розвитку як в глобальному, так і локальному вимірі, згідно з якою темпи, характер, напрями майбутнього суспільно-економічного прогресу визначає людський фактор, який зумовлює національну ідентичність, спроможність до самостійного розвитку; високі темпи економічного зростання в глобальному середовищі, у тому числі обсяги та структуру попиту на внутрішніх споживчих ринках. Стрижнем нового господарського укладу, що будується на фундаменті інформатизації та комп'ютеризації, виступає ефективна зайнятість, що відсуває на другий план інструментальне і машинне виробництво матеріальних благ і послуг. Характерна риса сучасного виробництва – наявність компоненти знань у кожному продукті та послугі. Інформація і знання, іншими словами, що розуміються не як субстанція, втілена у виробничих процесах або в самих засобах виробництва, а як безпосередня продуктивна сила, виявляються найважливішим фактором сучасного господарства. В умовах вичерпності можливостей традиційних способів економічного розвитку посилюється роль ефективної зайнятості, спроможної забезпечити мультиплікаційний ефект як щодо підвищення продуктивності праці, так і щодо покращення умов праці та якості життя.

Системний аналіз сутності інноваційної трансформації економіки [94; 151] та особливостей постіндустріальних суспільств дав змогу сформулювати такі інноваційно-орієнтовані вектори якісних зрушень в структурі ефективної зайнятості:

- забезпечення високої зайнятості у сфері послуг, насамперед в інформаційно містких секторах фінансових та професійних послуг, охороні здоров'я, освіті, державному управлінні;
- прискорене створення нових модернізованих робочих

місць у виробництвах, що припадають на кінцеві стадії технологічних циклів;

- створення і значне поширення наукомістких видів економічної діяльності, насамперед у виробництвах новітніх технологічних укладів;

- зростання у структурі персоналу питомої ваги працівників, зайнятих науково-дослідними і дослідно-конструкторськими розробками, їх випробуванням і впровадженням;

- активне впровадження нових, більш складних, соціально мобільних, адаптованих до змін у виробництві та на ринку праці широкого профілю професій та синтезованих спеціальностей;

- кількісно-якісне зростання чисельності висококваліфікованих, високоосвічених працівників, спроможних до інновацій;

- прискорене впровадження у практику регулювання зайнятості нетрадиційних (альтернативних) режимів праці, новітніх нетрадиційних стратегій мотивації трудової діяльності тощо.

Перехід до інноваційної моделі розвитку економіки в умовах глобалізації має призвести до зростання продуктивності праці (як складової забезпечення ефективної зайнятості) і до скорочення числа працюючих і, насамперед, робітників. Проте слід передбачати, що технологічна революція обумовить як ліквідацію застарілих, так і створення нових робочих місць (що вже зараз є досить поширеним явищем на тих підприємствах України, які модернізують виробництво) і вплив цей теж може бути як прямим (створення нових робочих місць у сфері виробництва і реалізації інноваційних товарів та послуг), так і опосередкованим (зміни в інших, дотичних сферах). Нові продуктивні робочі місця мають створюватися по мірі ліквідації застарілих, неефективних, котрі виникли під впливом протекціонізму. В довгостроковому плані ефект створення робочих місць переважатиме ефект їхньої ліквідації, але варто мати на увазі, що “компенсація” не відбудеться автоматично, чи безболісно швидко.

Принагідно нагадати, що за відсутності зваженої міграційної політики серйозним випробуванням для національного ринку праці

стає зростаюча конкуренція з боку країн з низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких зайняте корінне населення, і зниження середнього рівня оплати праці, особливо некваліфікованої та низькокваліфікованої робочої сили, та зростання безробіття серед місцевого населення.

Окрім вказаних вище, має місце і ціла низка інших проблем, зокрема тих, що пов'язані із зростанням вимог світових ринків праці до якості робочої сили.

По мірі зростання відкритості економіки країни та посилення уваги менеджменту вітчизняних корпорацій до підвищення конкурентоспроможності товарів (послуг) на світових ринках першорядного значення набуває підготовка нового покоління кадрів. У зв'язку з цим вважаємо необхідним визнати важливим новітнім критерієм забезпечення ефективної й вільно обраної зайнятості, котра, як ми зазначали вище, відображає стан кількісної і якісної збалансованості між потребою населення в роботі й робочими місцями, має забезпечити гідний особистий дохід, достатній для підтримки інших членів суспільства та за якої створюються сприятливі умови для дотримання інтересів і окремих працівників, і суспільства в цілому, а також прогресивної сталої динаміки соціального поступу, забезпечення якості та конкурентоспроможності людських ресурсів країни, що дасть їм змогу перемагати у конкурентній боротьбі за робочі місця з бажаними для економічно активного населення параметрами оплати, умов праці тощо.

На підставі зазначеного вище, при оцінці складових конкурентоспроможності робочої сили слід виходити з визначення цієї категорії як агрегованої сукупності якісних і вартісних параметрів товару робоча сила, рівень яких відповідає суспільним потребам і відповідним витратам на оплату її праці. Серед таких параметрів науковці України у [151] виокремлюють: параметри соціально-демографічного статусу; соціально-психологічні якості; професійно-кваліфікаційні параметри. Однак наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не є гарантією

високої ефективності праці, яка безпосередньо є похідною від наявності мотивації до продуктивної легальної трудової діяльності економічно активного населення. Тому, на нашу думку, ієрархічна розгорнута система індикаторів конкурентоспроможності робочої сили має включати :

- високу професійну компетентність, інтелектуальний та творчий потенціал, спроможність сприймати та впроваджувати нововведення (інноваційність), вмотивованість;
- адаптованість працівника до мінливих виробничих умов, різнобічне застосування наявних знань та навичок, профорієнтованість та професійна придатність;
- наявність організованості й дисциплінованості, відповідальності, ініціативності, працелюбності, самостійності, цілеспрямованості, комунікабельності, лояльне ставлення до свого підприємства;
- особисті риси: відповідні фізичні дані, спеціальні нахили, інтереси й характер особи, мотивованість, відсутність шкідливих звичок, моральність, воля, кмітливість, надійність, доброзичливість, справедливість тощо.

Велике занепокоєння можуть викликати у таких умовах негативні наслідки глобалізації щодо інтелектуальної міграції людських ресурсів України: загострення проблеми “витоку мозків”, яка може мати довгострокові загрозливі наслідки для розвитку українського суспільства та його сталого економічного зростання. Без цього неможливе розкриття потенціалу творчої особистості, а також забезпечення гідних умов для ефективної зайнятості вчених, інженерів, фахівців.

### **3. ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ УЯВЛЕНЬ ПРО МОТИВАЦІЮ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

Проблеми забезпечення ефективної зайнятості об'єктивно посилюють увагу вчених і практиків до важелів управління економічною активністю людини на ринку праці.

Світовий досвід переконує, що могутнім засобом забезпечення ефективної зайнятості в офіційній (легальній) економіці країни може бути мотивація працівників і безробітних до продуктивної трудової діяльності, якщо кваліфіковано і вміло її застосовувати на національному та регіональних (локальних) ринках праці.

Виходячи з відомих трактувань мотивації та ефективної зайнятості, можна дійти висновку, що на ринку праці мотивація ефективної зайнятості має передбачати:

- по-перше, створення умов, що регулюють трудові відносини, в межах яких у працівника з'являється потреба сумлінно працювати, отримуючи трудовий дохід як першоджерело задоволення власних потреб у сфері праці;
- по-друге, сприяти створенню робочих місць, привабливих для працівників для забезпечення їх ефективної трудової діяльності, зростання продуктивності праці;
- по-третє, забезпечувати наближення цілей роботодавців та найманих працівників на ринку праці для найбільш повного задоволення інтересів соціальних партнерів, уникнення соціально-трудових конфліктів.

У структурі *мотивації економічної активності* населення можна виділити низку її складових, а саме, мотивацію до ефективної праці, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; *мотивацію зайнятості*; мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію до володіння засобами виробництва; мотивацію до вибору нового місця роботи тощо.

*Мотивація зайнятості* є важливим компонентом процесу вибору та обґрунтування способу участі людини в трудовій діяльності,



формування поведінкових характеристик населення щодо зайнятості. Це означає, що людина сама вирішує для себе необхідність та важливість включення в ті чи інші сфери суспільного виробництва, визначає своє ставлення до праці взагалі як до суспільної цінності та, зокрема, як засобу життєдіяльності.

Мотиваційну поведінку людей у сфері зайнятості можна визначити як спостережувальний прояв їх різних реакцій на можливість реалізації як особистих здібностей і матеріальних потреб життя, духовних запитів і досягнення благополуччя, так і задоволення їхніх інтересів як представників певних соціальних груп, організаційних структур [83, с.43].

Відтак, доцільно дійти висновку про залежність ефективності трудової діяльності від мотивації. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна, оскільки на результати праці впливає безліч інших чинників, як, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище тощо.

Аналіз наукових джерел з проблем мотивації окремих індивідів і груп працівників наочно показав, що донині розроблено й апробовано в практичній діяльності велику кількість мотиваційних моделей. З усієї гама розроблених мотиваційних моделей можна виділити, на наш погляд, такі найбільш життєві й ефективні у практиці менеджменту розвинених країн.

1. *“Політика батога і пряника”*: Прихильники цієї теорії дотримували думки, що людина по своїй природі ледача, хитра, егоїстична, і тому її необхідно змушувати працювати, систематично заохочуючи за гарну працю. Яскравий приклад прихильника теорії - Ф.Тейлор, який розробив метод раціональної винагороди працюючих за результати їхньої праці.

2. *“Первинної та вторинної потреби”*. До первинних відносять фізіологічні, закладені генетично потреби людини в їжі, воді, одягу, житлі та ін.; до вторинних, психологічних за своїм змістом, - потреби

в успіху, повазі, владі, прихильності, котрі зазвичай усвідомлюються з досвідом і набуваються людиною в процесі її життя.

3. “Змістовні теорії мотивації”, за якими найбільш дієвим мотивом економічної поведінки людей є усвідомлення ними своїх потреб, для реалізації яких потрібно створювати необхідні умови. У сукупності змістовних теорій доцільно виокремити наступні.

Нагадаємо, що *ієрархічна теорія потреб* А.Маслоу спирається на ідею упорядкування багатоманітності невзаємозамінних потреб людей за такою ієрархією: *фізіологічні потреби*, необхідні для виживання (в їжі, воді, притулку, відпочинку, а також сексуальні); *потреби в безпеці і впевненості в майбутньому* співвідносяться з фізичною (безпечні умови праці) і економічною (гарантії робочого місця або гарна пенсія) безпекою; *соціальні потреби*, які іноді називають потребами у причетності, почутті соціальної взаємодії, прихильності і підтримки; *потреби в повазі*, що включають у себе потреби в самоповазі, особистих досягненнях, визнанні (титулах, просуванні по службі, званнях, знаках поваги, визнанні заслуг, кар'єрі); *потреби самовираження та реалізації своїх потенційних можливостей і розвитку як особистості* [19; 31; 34].

Модель ієрархії потреб дозволяє зробити важливі, на наш погляд, для створення мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості такі висновки: загальне коло потреб людини досить широке, що вимагає комплексної мотивації для задоволення різноманітних потреб; на зміну задоволених потреб приходять якісно інші; найсильнішим мотиватором працівників є насамперед мета, до якої вони прагнуть на поточний момент; задоволення потреб нижчого рівня робить ефективним в аспекті мотивації задоволення потреб більш високого рівня; чим вищим є соціальний статус працівника, тим більш високого рівня потреби для нього характерні.

Однак варто зауважити, що кожна країна має властиву лише їй систему культурних цінностей та ідеалів, і тому люди по-різному встановлюють пріоритети деяких потреб вищого порядку. Вважаємо, що представлена ієрархія потреб більш справедлива для Америки та

високорозвинених країн Західної Європи. На відміну від мешканців Іспанії та інших латиноєвропейських країн, де вектор потреб має вигляд: повага→ безпека→самовираження, в Японії послідовність задоволення потреб така: безпека→самовираження→повага. У дуже бідних країнах надзвичайна безправність більшості робітників обмежує їх мотиви до праці їжею і житлом у мінімально необхідному обсязі, чим з великою вигодою для себе користуються роботодавці. Наші дослідження дають підстави для висновку, що історичним підґрунтям формування економічної поведінки українців (а значною мірою і взагалі для слов'янського етносу) стали колективна думка сільської громади і “домашній” тип господарювання. Це знайшло вияв у таких рисах і фундаментальних цінностях українців, як терплячість, колективізм, соціальна справедливість як споконвічна соціальна рівність людей, заснована на економічній рівності й праці. Відтак, українці мають найбільше прагнути задоволення соціальних потреб шляхом підвищення статусу, соціальної поваги, визнання заслуг на відміну від працівників США, для яких високу ефективність виявляє мотив самореалізації.

Ідея моделі *набутих потреб* Д. Мак-Клелланда полягає у постійному удосконаленні ієрархії шляхом набуття і розвитку нових потреб під впливом життєвого досвіду і навколишнього середовища. При цьому він бере до уваги співвідношення окремих груп потреб, відхиляючи ізольований вплив деяких з них на поведінку людини. Д. Мак-Клелланд дійшов висновку, що мотивуючі спонукання індивіда відбивають різні елементи культури, у якій він сформувався як особистість (родина, школа, церква і книги) і тому працівники більшості країн мають один-два основні мотиваційні стереотипи.

*Модель К. Альдерфера* також заснована на урахуванні трьох основних людських потреб: в існуванні, взаєминах та потреб росту; однак вона відкидає жорстко визначений перехід від рівня до рівня, припускаючи активізацію як усіх трьох, так і одного з них.

*Теорія двох факторів* Ф. Герцберга ґрунтується на зв'язку ефективності та якості роботи співробітників із факторами, що не

рівнозначні в процесі задоволення потреб: занепокоєння і незадоволення працею і винагородою (гігієнічні фактори, необхідні для побудови бази підтримки розумного рівня мотивації працівників: спосіб керування; стосунки з безпосереднім керівником, співробітниками чи підлеглими; умови праці; заробітна плата; статус; безпека, які спрямовані на формування мотивації, але відсутність яких зазвичай не викликає негативних емоцій) та мотивуючі фактори (досягнення; визнання успіху; інтерес до роботи і завдання, відповідальність; професійна кар'єра). Слід підкреслити, що відповідно до цієї теорії, по-перше, гроші – це гігієнічний фактор, а отже, рівень їх ефективності як засобу мотивації обмежено пропорційний ступеню задоволення базових потреб; по-друге, надмірне опікування і надання додаткових пільг у сфері праці належать до гігієнічних факторів і тому при досягненні певної межі вичерпують свій вплив на зростання мотивації працівників.

Також важливо відзначити результати досліджень Кріса Аргіріса, який виявив прямий зв'язок між потребами людини і його мотивацією, що створює підґрунтя до переходу від вивчення потреб до керування людськими ресурсами у сфері зайнятості через ліквідацію причин незадоволеності роботою, і створення умов для задоволення таких потреб працівників, як визнання, відповідальність, просування і зростання.

4. *Процесуальні теорії мотивації (В. Врума, Портера-Лоулера)* орієнтуючись на конкретні результати і передбачаючи застосування різних стимулів, доводять, що мотивація виникає в процесі праці: оцінка людиною зв'язку виробничих завдань, можливої винагороди за їхнє виконання з власними потребами, мотиваційною структурою і можливостями, а також порівняння отриманих результатів з винагородою інших працівників за виконання аналогічної роботи (як усередині фірми, так і за її межами) визначає на перспективу вибір людиною конкретного типу трудової поведінки на ринку праці. Отже, модель мотивації є результатом квазі-добутку зазначених чинників, і якщо значення кожного з цих критично важливих для визначення

мотивації факторів мале, мотивація буде слабкою, а результати праці – низькими. При цьому для працівника мають досить важливе значення як внутрішня винагорода (самоповага, задоволення від роботи та її результату, розуміння і усвідомлення своєї компетентності), так і зовнішнє (оплата, премія, похвала, просування кар'єрними сходами тощо). Аналіз моделей очікувань дозволяє дійти висновку про те, що складність і багатоплановість винагороди і задоволеності працівника свідчить про необхідність урахування при визначенні винагороди працівників за працю не лише результатів роботи, але і їх потреб, очікувань одержання справедливої винагороди та у підсумку виявляє, що результативна праця через винагороду породжує задоволеність, сприяючи підвищенню ефективності зайнятості.

Нині, за умов переходу на інноваційний шлях економічного зростання слід мати на увазі, що працівники враховують усі “витрати” високоорганізованої праці (інтенсивність праці, час, набуття нових знань і професійних навичок, витрати інтелектуальної енергії, пов'язані з інноваціями тощо), співвідносячи їх з усіма наявними та можливими економічними (заробітна плата, пільги, відпустка) та неекономічними (суспільне становище, повага і незалежність) видами винагород.

5. Розвиваючи положення *теорії соціального навчання* А. Бандури стосовно проблематики роботи, можна дійти висновку, що спостерігаючи й імітуючи рольові моделі в оточуючому середовищі ринку праці (як зовнішнього, так і внутрішнього), економічно активне населення одержує значний обсяг інформації про ефективну поведінку в процесі праці (*непряме навчання*, або навчання на досвіді інших людей), а поведінку працівників у виробничому середовищі (а безробітного населення – на відкритому ринку праці) скеровують ті, хто спостерігає за ними. Отже, на усіх рівнях ринку праці відбувається постійний формальний або неформальний двосторонній обмін інформацією між роботодавцями, державними регулюючими структурами та економічно активним населенням, яке концентрується

не на закликах чи обіцянках, а насамперед на діях менеджменту як рольовій моделі, дозволеній та припустимій на ринку праці.

Виходячи з викладеного, процеси мотивації до ефективної зайнятості можна розглядати в межах наступної схеми:

потреби → мотиви → інтереси → стимули

З цього випливає, що мотиви являють собою сполучну ланку між потребами, які, в свою чергу, проявляються через інтереси і стимули. На основі розвитку мотиваційних теорій, пропонуємо схему мотиваційного забезпечення трудової діяльності населення:

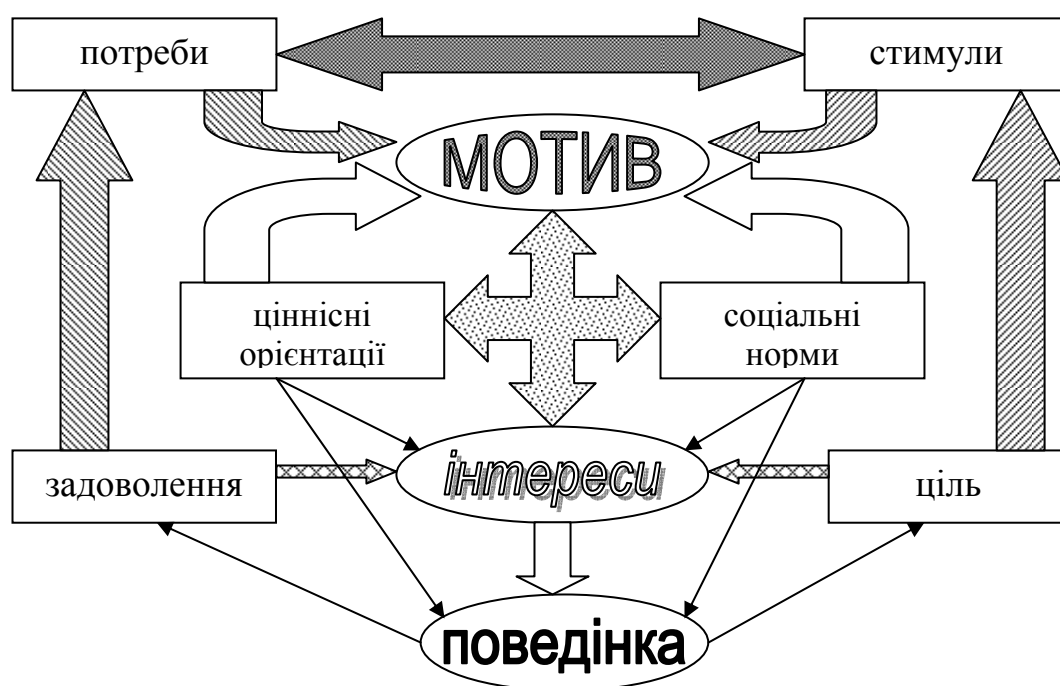


Рис. 3.1. Мотиваційне забезпечення трудової діяльності населення

Представлена концептуальна схема дозволяє зробити низку методологічно важливих висновків:

- зв'язок між елементами мотиваційного забезпечення має замкнений характер і постійно відтворюється, оскільки задоволення не може бути досягнуто раз і назавжди;

- мотиви виникають на рівні особистості, на інших рівнях – створюються умови щодо їх появи;

- незважаючи на втрату задоволеною потребою свого мотивуючого значення, слід враховувати об'єктивність збереження

або зростання рівня потреб;

- цілі суспільно-економічного розвитку будуть реалізовані лише у випадку їх наближення до інтересів і потреб індивідів – громадян країни;

- мотиви економічної активності мають формуватися як єдність потреб і стимулів, пов'язаних з цілями суспільного розвитку, підпорядкованих завданням реалізації особистих потреб і у підсумку - досягненню ефективної зайнятості;

- відтак механізм мотивації ефективної зайнятості має охоплювати не лише працю найманих працівників, а й усю суспільно корисну економічну діяльність, у тому числі підприємців.

Огляд існуючих теорій і концепцій мотивації засвідчив складність, багаторівневість багатоманітність явища мотивації до трудової діяльності, і відповідно, зумовив і багатоманітність засобів керування мотивацією до праці.

У контексті дослідження проблематики важливим є розкриття багатоаспектності, мультикомпонентності зарубіжного досвіду мотивації ефективної зайнятості за такими підходами:

- аналіз стимулювання зайнятості у високорозвинених країнах на макрорівні;
- вивчення підприємницьких моделей мотивації;
- оцінка мотивації у залежності від основних груп потреб;
- виокремлення найбільш доцільних методів мотивації залежно від об'єктів стимулювання до доцільної економічної поведінки у сфері праці та за спрямованістю на досягнення цілей.

Вивчення світового досвіду становлення ринкового господарства в розвинутих ринкових європейських країнах, а також у Японії та США доводить, що єдиної моделі державного регулювання зайнятості та ринку праці немає. Кожній з них притаманні специфічні національні особливості. Однак існують загальні підходи до побудови цих моделей, їхні характерні ознаки, і оцінюючи тісноту зв'язку між темпами економічного росту, зайнятістю й продуктивністю, можна виділити такі моделі мотиваційної політики.

*Перша модель* (американська), зорієнтована на максимальну зайнятість економічно активного населення, передбачає створення в легальному секторі робочих місць із низькою продуктивністю для значної частини працездатних громадян, які мають, відповідно, і низькі доходи. Формально безробіття зменшується, але з'являється значний клас “нових бідних” – працюючої бідноти. Програми по зниженню рівня безробіття у США здебільшого здійснюються на регіональному рівні владними структурами штатів. Підтримка безробітних з боку держави охоплює надання матеріальної допомоги та інформації про наявність вільних робочих місць, застосування гнучкої децентралізованої системи всебічної підготовки і перепідготовки кадрів; розширення можливостей отримання кредиту на освіту.

*Друга модель*, властива в основному скандинавським країнам, орієнтується на забезпечення зайнятості практично для усієї робочої сили шляхом створення робочих місць у державному секторі із середніми, задовільними умовами праці й оплати. При цьому рішення у сфері трудових відносин приймаються шляхом угод між професійними спілками робітників, промисловців і держави. Головна вада такої політики – опора лише на державні фінанси, обмеження чи виснаження яких веде до спаду виробництва і різкого скорочення робочих місць.

Яскравий приклад такої моделі надає Швеція, де на підготовку та перепідготовку працівників, створення нових робочих місць витрачається більше, ніж у будь-якій іншій країні; в довгостроковій перспективі забезпечується співіснування низької інфляції та повної зайнятості за рахунок субсидій підприємствам на утримання неконкурентноспроможних працівників, або надання їм робочих місць у державному секторі з можливістю практично для всіх громадян, що бажають працювати, мати робочі місця з середнім рівнем оплати праці [62].

Нарешті, *третья модель*, європейська, або континентальна, ґрунтується на формуванні страхових фондів за рахунок



роботодавців; розвиненій системі соціального партнерства; прагненні до підтримки високої зайнятості населення; хоча й передбачає скорочення числа зайнятих при підвищенні продуктивності праці й, відповідно, зростання доходів працюючої частини населення. Недоліками такої політики допомог для зростаючої чисельності безробітних є генерація тривалого, стійкого безробіття, а також непомірний тягар соціальних, економічних і фінансових витрат, пов'язаних з нею.

На макрорівні нові підходи до політики стимулювання зайнятості у легальному секторі економіки промислово розвинених країн проявляються у підвищенні гнучкості ринку праці, стримуванні видатків на робочу силу, що, зокрема, нині виражається й у згортанні соціальних програм на рівні держави. При цьому зберігається стимулювання активної політики зайнятості шляхом фінансування додаткових робочих місць, розширення систем навчання й перенавчання. З'явилися проекти реформування систем страхування по безробіттю, що передбачають підсилення жорсткості умов виплати такої допомоги. Новими також можна вважати спроби урядів багатьох європейських країн підсилити роль бізнесу в вирішенні соціальних проблем і, зокрема, проблем зайнятості, не обмежуючись виділенням коштів на соціальні потреби.

Окрім допомоги, учасники програми зайнятості мають право на деякі фінансові пільги. Так, у Франції створені безробітними підприємства звільняються від виплат соціальних податків терміном на шість місяців; у Німеччині їм надається податкова пільга в розмірі третини податку на соціальне страхування; у Нідерландах передбачено пільгові правила на отримання кредитів для дрібних підприємців [163, с. 43].

У США роботодавцям надають кредити і субсидії для скорочення витрат виробництва, вигідні контракти за умови дотримання обов'язків щодо працевлаштування певних категорій безробітних; позики для залучення капіталу в кризові райони; створюються сприятливі податкові режими. Так, наприклад, заробіток молоді,

зайнятої в літній період на приватних підприємствах на 85 % субсидується державою, а підприємці – шляхом скорочення погодинних ставок – досягають по суті нульових витрат на робочу силу. Отже, у країнах з розвинутою ринковою економікою нині домінує підхід, відповідно до якого краще навчати та працевлаштовувати безробітних, ніж пасивно виплачувати їм допомогу. Виходячи з цього, в Україні необхідно у майбутньому надавати перевагу активній політиці зайнятості населення. Витрати на професійне навчання безробітного населення можна вважати інвестиціями в людський капітал, віддача від яких може проявитись на особистому, мікро- та макроекономічному рівнях [130, с. 13].

Слід також зазначити, що у високорозвинених країнах рівень заробітної плати значно перевищує прожитковий. Законодавчо закріплюється нижня межа диференціації оплати праці, визначається мінімальний рівень відтворення робочої сили (наприклад, у Франції мінімальна заробітна плата становить 46% від середньої і щорічно збільшується залежно від зростання цін і середньої заробітної плати).

Практика свідчить, що рівень мінімальної оплати праці практично не пов'язаний з величиною середньої заробітної плати та прожитковим мінімумом. Єдиним критерієм, що фактично враховується, можна назвати спроможність держави як роботодавця забезпечити фінансування бюджетної і соціальної сфери [146, с.69].

Безумовно, всі ці напрями трансформації методів сучасної політики зайнятості та ринку праці мають бути критично осмислені, а їхні позитивні моменти втілені в державній політиці забезпечення продуктивної зайнятості України за умови творчого опрацювання і сполучення кращих здобутків світового арсеналу засобів і методів регулювання зайнятості з українською специфікою, національними особливостями традицій, економічних умов, природного і людського потенціалів.

Нові процеси й тенденції в економіці й сфері зайнятості високорозвинених країн вплинули на зміну політики регулювання ринку праці, причому як на макрорівні, так і на мікрорівні.

Зокрема, серед методів матеріальної мотивації в зарубіжних країнах є значне поширення і переважне застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців.

Це пов'язано з можливістю запровадження єдиного, уніфікованого підходу до тарифікації різних категорій працюючих; спрощенням порядку ведення переговорів між сторонами соціального партнерства при укладенні колективних договорів і угод. Щодо “технології” побудови та різновидів єдиних тарифних сіток, то зарубіжна практика засвідчує їх значне різноманіття. У кожній галузі, як правило, є свої тарифні сітки, які в свою чергу модифікуються на рівні фірми.

Так, в Італії у різних галузях число розрядів тарифної сітки коливається від шести (у взуттєвій промисловості, будівництві) до одинадцяти (в хімічній і поліграфічній галузях, банківській сфері, зв'язку). На рівні підприємства додатково вводяться проміжні розряди, особливо у верхній частині сітки [61, с.17].

Сучасні системи заробітної плати, розповсюджені у високорозвинених країнах, викладені у табл. 3.1. Наведені в таблиці форми і системи оплати праці доповнюються їх колективними різновидами, названими за іменами їхніх авторів: системи заробітної плати Тейлора, Мєрика, Ганта, Бігєлоу, Бігєлоу-Кнеппєля, Емерсона, Барта, Роуєна, Хєлсі, Бєдо.

Більшість сучасних систем заробітної плати є гнучкими, що забезпечується наявністю у складі заробітної плати двох частин: базової (сталοї) та додаткової (змінної, залежної від різних факторів), що забезпечує стимулювання працівників. Для розв'язання проблем відповідності ефективності діяльності співробітника і розміру одержуваної їм заробітної плати широко використовується система “Pay for Performance” – “плата за виконання” (PFP), у якій винагорода, одержувана працівником, залежить від індивідуальних та групових відмінностей у виконанні трудових обов'язків. Це конкретно виражається в системі гнучкої оплати праці, системі “fat cat”. Згідно з даними, отриманим у 1999 р. 23<sup>rd</sup> Annual Hewitt

Associates Salary Increase Survey, за попередні шість років відсоток коштів, спрямованих компаніями на RFR-програми, збільшився на 50% [179].

*Таблиця 3.1*

Сучасні системи заробітної плати, поширені у високорозвинених країнах\*

Назва системи оплати праці	Зміст системи оплати праці
Диференціальні системи заробітної плати	Передбачається застосування підвищених тарифних ставок (розцінок) для оплати праці співробітників, що виконують і перевиконують високі норми. Оплата праці співробітників, що не виконують ці норми, здійснюється за зниженими ставками (розцінками)
Емпіричні системи заробітної плати	Припускають підвищену оплату праці за зниженою тарифною ставкою за умови виробітку, що складає від 4/3 до 3/4 підвищеної норми
Відрядно-регресивні системи	Побудовані таким чином, що, починаючи з визначеного рівня виробітку 100% і вище (норма) робітник оплачується за зниженою тарифною ставкою
Комбіновані системи	Являють собою сполучення диференціальних і відрядно-регресивних систем. Особливість полягає у встановленні певного рівня виробітку, при досягненні якого тарифна ставка працівника підвищується
Однофакторні системи заробітної плати	Передбачають зміну рівня заробітної плати в залежності лише від виробітку. Одержали поширення на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці
Багатофакторні системи заробітної плати	Являють собою різновид погодинної і відрядної оплати праці, що застосовуються у високомеханізованих виробництвах
Технологічні системи заробітної плати	Передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника

\*Примітка: укладено на основі узагальнення джерел [4; 18; 19; 34; 61; 82; 97; 116; 166; 168; 175]

Доцільно виділити такі типи гнучких форм оплати праці.

*Комісійні* (найпростіша модель RFP) можуть використовуватися у сполученні з базовим окладом та незалежно від нього, повністю утворюючи заробітну плату співробітника. Зазначимо, що популярність і привабливість цієї моделі оплати праці залишились в минулому, а з великих рекламних компаній США їх використовує тільки Walt Disney Co [181].

*Грошові виплати за досягнення поставлених цілей* (найпоширеніша модель RFP [184]) здійснюються при відповідності працівника певним заздалегідь визначеним критеріям, таким, як економічні показники, показники якості, оцінка співробітника іншими особами. Кожна компанія встановлює власні цілі [182], і нині йдеться про введення цієї схеми навіть при оплаті праці вчителів у залежності від успішності навчання їхніх учнів.

Найпопулярнішим в західній практиці є підхід Hay Group до розроблення компенсаційного пакету, основний принцип якого – “досягнення стратегічних цілей за допомогою людей” та який ґрунтується на порівнянні індивідуального внеску усіх видів робіт у загальний результат організації шляхом: по-перше, визначення класів робіт на підставі посадової інструкції з подібними характеристиками; по-друге, оцінки найважливіших у конкретному бізнесі факторів (know-how, розв’язання проблем, відповідальність, умови праці) з наданням ваги (балів) кожному з них на підставі кореляції між названими факторами та бажаним результатом організації. Таким чином, оціночні таблиці Hay Group – це стандарти, за якими менеджер може визначити ступінь відповідності посади цим стандартам у межах обраних факторів, а отже – оцінити рівень заробітної плати. На нашу думку, саме комплексність цього методу і можливість його застосування до великої кількості посад обумовили його значну популярність у сфері компенсаційної політики. Так, за даними МОП, цим методом користуються понад 50000 компаній у 50 країнах світу, серед яких і Україна.

*Системи участі персоналу в прибутку компанії* передбачають розподіл між ними і компанією додаткового прибутку, який був

отриманий у результаті підвищення продуктивності праці чи якості продукції. При цьому передбачається оцінка продуктивності підприємства або виробничої дільниці (тобто групові результати) і преміювання усіх співробітників, а не окремих.

*Програми участі в прибутку* використовують понад 30% американських компаній; причому 85% з них перераховують частину бонусів у пенсійні фонди для працівників. При такій схемі співробітники одержують визначений відсоток прибутку компанії. Такі моделі можуть використовуватися для обґрунтування, по-перше, індивідуальних винагород (у цьому випадку при хорошому виконанні своєї роботи співробітник одержує заздалегідь встановлений відсоток прибутку), по-друге, для методики розподілу компанією прибутку для усього персоналу чи окремо узятого підрозділу, що перетворює програму винагороди за відмінну роботу ще й на ефективний інструмент психологічного об'єднання працівників компанії. Різні фірми мають різні нормативи виплат із прибутку: у корпорації “Хьюлетт-Паккард” це 12% обсягу сукупного прибутку; у фірмі “Фішер Прайс” - 22%, “Джонсон Векс” - 25%, “Тектронікс” - 27,5%. Д-р М. Вейцман із Російського дослідного центру в Гарварді зазначає дві головні переваги систем участі в прибутку: по-перше, вони зацікавлюють працюючих в ефективній праці і прибутковості свого підприємства; по-друге, в моменти спаду виробництва вони деякою мірою можуть пом'якшити ситуацію із звільненням та зменшити рівень інфляції [85, с.64].

Типовим прикладом таких програм є “план Скенлона”, який передбачає щомісячну виплату преміальних надбавок до заробітної плати, які розраховуються за результатами роботи за попередній місяць. Відмінна риса “плана Скенлона” – орієнтація на співпрацю менеджмента і персоналу, заохочення і використання раціоналізаторської ініціативи самих робітників. З цією метою в кожній виробничій одиниці з представників робітників, службовців та адміністрації створюється виробничий комітет, який організує збір раціоналізаторських пропозицій з підвищення ефективності

виробництва, аналізує їх й безпосередньо впроваджує в практику, якщо витрати не перевищують встановленої менеджментом фірми межі [176, с.76].

Такий метод групового стимулювання, як *участь у доходах* (або *участь у виробництві*) особливо ефективний у малому бізнесі. Ця система винагороджує працівників за результати, на які вони можуть чинити безпосередній вплив. На сьогодні цю систему використовують близько 26% американських компаній, причому близько 75% з них запровадили її після 1980 р.

Сьогодні в західних фірмах також набула поширення практика “відкладених премій”, що виплачуються через 2-5 років після початку випуску продукції з урахуванням її комерційного успіху і збереження колишньої рентабельності. Розмір такої премії може складати від 5 до 100% річного окладу. Однак застосування цього способу преміювання в Україні є проблематичним через велику плинність кадрів і динаміку кон’юнктури внутрішнього ринку праці [61, с.18].

*Акції та опціони на їх придбання*, за яких співробітник безоплатно отримує у власність визначену кількість акцій, або просто право придбати пакет акцій обумовленого розміру. Надання працівникам безкоштовних акцій вигідне фірмі, посилюючи зв’язок працівників з організацією та орієнтовно на півтора відсотки сприяючи підвищенню якості та продуктивності праці персоналу. Багато фахівців звертає увагу також і на позитивні соціально-психологічні аспекти феномену володіння акціями власного підприємства – це реалізація потреб та задіяння мотивів нематеріального характеру, задоволення від нового соціального статусу, формування нової виробничої культури через участь в управлінні, гуманізація відносин між роботодавцями і найманими працівниками, спрощення технології ведення переговорів між соціальними партнерами щодо укладення колективного договору [64, с.41]. Дослідження 350 високотехнологічних американських компаній виявило, що фірми, які використовують системи участі працівників у

володінні акціями та управлінні, розвиваються у 2-4 рази швидше тих, що їх не використовують [85, с.64].

У зарубіжній практиці значну роль у розвитку акціонерної власності працівників відіграє державна політика, підкріплена значною кількістю законодавчих актів. Саме з дією законодавства, що збільшує кількість працівників-акціонерів, органи державної влади пов'язують підвищення мотивації до праці; більш справедливий розподіл власності, поліпшення відносин між соціальними партнерами. Так, чинні у США та Західній Європі законодавчі норми передбачають значні податкові пільги для всіх учасників викупу акціонерного капіталу, вимагають, щоб цей капітал не розподілявся більш нерівномірно, ніж фонд оплати праці, і щоб процес викупу та розподілу акцій серед працівників відбувався в якомога коротші терміни.

*Спеціальні індивідуальні винагороди* як визнання цінності того або іншого працівника, зокрема: спеціальні премії співробітникам за володіння навичками, гостро необхідними компанії у певний період (т.зв. *hot skills*); премії за вірність компанії, що одержують співробітники, які відпрацювали в організації визначений термін. Такі премії можуть виплачуватися і фахівцям, звільнення яких дуже небажане для компанії; премії “зіркам” компанії.

*Система плати за знання і «компетенцію»*, згідно якої рівень оплати залежить не лише від складності праці, але і від комплексу тих фахів та професійних навичок, якими володіє працівник. І при засвоєнні кожного нового фаху за умови використання нових (набутих) знань у роботі виконавець отримує надбавку до заробітної плати [61, с.20]. Отже, можна засвідчити такі основні переваги цієї системи оплати: забезпечення мобільності робочої сили на підприємстві на основі ротації робочих місць; швидке освоєння нових операцій (робіт) завдяки “запасу” знань, навичок; зменшення плинності кадрів і, як результат, – підвищення продуктивності праці та якості продукції. Зокрема, на більшості західноєвропейських фірм формуються преміальні фонди за створення, освоєння і випуск нової



продукції. Їх розмір пов'язується з приростом обсягу продажу нової продукції в загальному обсязі виробництва. Наприклад, у німецькій фірмі “Сіменс” діє норматив, згідно з яким 25% обсягу продажу має припадати на нову продукцію. Його дотримання та фактичне підвищення частки нової продукції в загальних обсягах продаж є підставою для створення фонду стимулювання нововведень та збільшення його абсолютних розмірів. Починаючи з середини 80-х років, у компанії “Фіат” під гаслом “ризик – відповідальність – винагорода” відбувається перебудова системи преміювання у напрямку підвищення дієвості стимулювання за створення нових зразків продукції.

У практиці американських фірм “Форд”, “Дженерал Моторс” застосовуються так звані *аналітичні системи заробітної плати*, особливістю яких є диференційована оцінка в балах ступеня складності виконуваної роботи з урахуванням кваліфікації виконавців, фізичних зусиль, умов праці та ін. При цьому змінна частина заробітної плати, що виступає як винагорода за підвищення якості продукції, зростання продуктивності праці, економію сировини досягає 30-50 % річної зарплати.

Отже, можна констатувати переваги моделей RFP: тісний зв'язок винагороди, що одержує співробітник, з ефективністю його діяльності створює дивіденди і співробітнику, і компанії: працівник одержує орієнтири для оцінки своєї ефективності та можливість підвищити обсяг заробітної плати за умови високих результатів роботи, а компанія – мотивованих співробітників. Сьогодні, за різними даними, типова RFP-програма підвищує організаційну продуктивність на 5-49%, а доходи співробітників – на 3-29% [184].

В останні роки стала помітно відчуватися тенденція до встановлення “норм” розподілу працівників за розмірами тарифу або окладів усередині їхньої посадової “виделки”. Збалансований розподіл персоналу за цією методикою має такий вигляд: 70% працівників повинні одержувати ставки в межах мінімуму (середньої величини посадової вишки), 25% – у межах середньої величини між

серединою посадової вишки і її максимумом, і лише 5% найбільш обдарованих і результативних працівників можуть мати максимальні ставки. І хоча такий розподіл працівників за розмірами тарифів або окладів нерідко порушується через плинність персоналу, коливання попиту і пропозиції на ринку праці тощо, подібний статистичний метод “зони контролю” використовується при визначенні потенційної потреби у фонді надбавок за заслуги стосовно різних підрозділів компанії.

Більшість нових систем оплати має одну загальну рису: на противагу звичайним системам, їх впровадження значно збільшує “ризиковану”, змінну, нестабільну частину заробітку працівника, збільшуючи залежність фактичних виплат від кінцевого результату господарювання фірми. За результатами огляду, у 1993 р. більш 90 % компаній використовували методи змінної заробітної плати і близько 80 % - системи винагороди за результатами роботи групи. Найбільш популярними методами компенсації є опціони (використовуються в 85 % компаній), участь у прибутках (66 %), участь в економії витрат (42 %).

Отже, серед сучасних характерних особливостей і тенденцій в політиці матеріального стимулювання зарубіжних країн слід виділити такі:

- визначення розмірів мінімальної річної заробітної плати для кожної категорії працівників з урахуванням усіх виплат;
- використання тарифної системи як інструменту диференціації заробітної плати у різноманітних її модифікаціях (єдина тарифна сітка, гнучкий тариф, безтарифна система тощо);
- переважне використання почасової форми оплати праці;
- розширення сфери нормування праці, охоплення нею нових контингентів працівників не тільки фізичної, а й розумової праці як у матеріальній, так і в нематеріальній сферах виробництва;
- зміна орієнтації підприємців і менеджерів з кількісних на якісні показники діяльності;
- стійка тенденція до індивідуалізації заробітної плати, виходячи з оцінювання конкретних заслуг працівників;

- зростання масштабів застосування групових форм заробітної плати і збільшення їхньої частки в загальному доході співробітника;
- значне поширення систем плати за знання і компетенції;
- розвиток системи гнучких пільг.

Теоретичний аналіз існуючих моделей мотивації засвідчив поряд із заробітною платою вагомість, значну розповсюдженість і багатоманітність не фінансових винагород. Ми виділяємо такі найбільш розповсюджені їх види:

- *винагорода споживанням*: забезпечення продуктами для перерви на каву, безкоштовні обіди, продуктові замовлення, індишка на різдво, сімейні обіди, пікніки, вечірки “а-ля фуршет” після роботи за рахунок компанії тощо;

- *винагорода користуванням*: надання особистого автомобіля, клубних привілеїв, права користування будинком відпочинку компанії чи центром обслуговування для реалізації власних проектів та ін.;

- *подарунки*: оплата страховки, квитки у кіно і театральні квитки, поїздки в період відпустки, купони на придбання товарів у місцевих магазинах, дарування приладів, меблів чи садових інструментів для будинку, одягу тощо;

- *соціальна винагорода*: дружні вітання, неформальне та офіційне визнання досягнень, прохання висловити думку чи дати пораду, похвала за успіхи на роботі, визнання в друкованому органі фірми, словесне і невербальне визнання;

- *винагороди, пов'язані зі зміною статусу співробітника*: ротація робочих місць, спеціальне призначення, навчання суміжній спеціальності, підвищення кваліфікації, участь у прийнятті рішень, робота в самокерованих групах;

- *проекування робочого місця*: зміна технічної оснащеності робочого місця та його ергономіки (перенесення робочого місця, виділення окремого кабінету, наймання секретаря, надання додаткового офісного устаткування), а також надання співробітникові службового автомобіля;

- *пільги, пов'язані із графіком роботи*: гнучкий графік роботи;

можливість вибору власного графіка робочого часу за межами чітко обумовлених обов'язкових годин роботи; оплата неробочого часу співробітника (святкові дні і відпустка, період тимчасової непрацездатності, перерви на обід і відпочинок). Граничним випадком пільг такого роду є оплата декретної відпустки;

– *страхування життя і здоров'я*: медичне страхування і обслуговування, виплати допомоги у випадку смерті або каліцтва і т.п. на основі розподілу ризику між групою учасників (і компанією) та ін.

На думку закордонних фахівців, такі пільги і виплати вже втратили тимчасовий, допоміжний характер і перетворилися в життєво важливу потребу не лише самих працівників, але і членів їхніх родин. За даними соціологічних обстежень (у 1988 р.) у США частка виплат так названого соціального плану в загальних витратах на робочу силу досягла в деяких фірмах 27%.

Останнім часом ясно окреслюється тенденція до системного використання нефінансових винагород та виникнення “пакету послуг”, з якого співробітник одержує можливість вибрати ті винагороди, у яких він зацікавлений найбільше. У деяких організаціях на кожного працівника зарезервована певна грошова сума для оплати встановленого обсягу соціальних пільг, і за принципом “меню” кожен співробітник з переліку таких пільг може вибрати на цю заздалегідь визначену суму конкретні соціальні виплати. У багатьох фірмах працівники самі із своєї зарплати можуть робити відрахування на цей рахунок, що забезпечує людині можливість придбання інших пільг, у т.ч. тих, що виходять за встановлені фірмою межі. Створення для кожного працівника спеціального рахунку під соціальні пільги і виплати дозволяє фірмі чітко контролювати цей вид витрат на робочу силу. З іншого боку, “меню кафетерію” є дуже гнучким для працівників. Великою популярністю користуються так звані банки відпусток, що поєднують оплачені дні відпусток, “лікарняні” дні тощо. На багатьох фірмах, якщо працівник не бажає одержати пільги в натуральній формі, він

може одержати їхню вартість у грошах. Однак обмін усіх наявних пільг і виплат на еквівалентну грошову суму не дозволяється.

Доречно зазначити, що загалом у високорозвинених країнах простежується тенденція до скорочення числа наданих компаніями пільг, прагнення замінити їх підвищенням грошової винагороди. Організації воліють зосереджуватися на сфері своєї основної діяльності, надаючи співробітникам можливість самим вирішувати побутові проблеми. У той же час у багатьох країнах Західної Європи й у США мотиваційні аспекти керування персоналом компаній і фірм набули великого значення, і ці методи і досвід мотивації можуть бути з успіхом перенесені на українське підгрунття забезпечення ефективної зайнятості.

Нині у високорозвинених країнах широко використовується *концепція комплексної (системної) мотивації*, котра передбачає розвиток професійних якостей працівника на основі усвідомлення ним необхідності цього розвитку; поваги до усіх без винятку категорій персоналу; формування мотивації досягнень; орієнтацію мотивації працівників на результативну діяльність на основі цілеспрямування та характеризується взаємозв'язком і взаємозумовленістю соціально-психологічних та соціально-економічних процесів, які гармонізують інтереси особистості й організації.

Перехід високорозвинених країн світу до постіндустріальної доби свого розвитку спричинив суттєві зміни у мотивах зайнятості, оскільки:

- у продуктивних силах зросла частка інтелектуальних форм власності, коли власник інтелектуального капіталу усе більш працює за наймом;

- розширились межі усупільнення великого приватного капіталу. Можна стверджувати, що колективний підприємець працює не лише на себе, він підконтрольний іншим власникам, у т.ч. і власникам інтелектуального капіталу;

- наймані робітники самі володіють власністю, що з'являється у формі людського капіталу, що у межах відносин мотивації є необхідною умовою для відтворення і підвищення якості робочої сили;

–економічний прогрес ХХ ст. сприяв задоволенню базових матеріальних потреб людини, і матеріалістичні мотиви підвищення особистого добробуту дедалі більше поступаються місцем нематеріалістичним, які визначаються прагненням до вдосконалення та максимальної самореалізації особистості.

Отже, здійснений нами аналіз формування наукових поглядів на мотивацію праці та моделей цієї мотивації виявив, що їх еволюція відбувалася в тісному взаємозв'язку з розвитком виробництва, економіки, підвищення рівня добробуту працівників, тобто визріванням у суспільстві відповідних матеріальних передумов.

Принагідно навести думку Н. Комарової, яка констатує, що „потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотивація, що спрацювала один раз, виявиться ефективною у майбутньому. З розвитком особистості розширюються потенційні можливості, потреби в самовираженні”[65], і тому різним рівням соціально-економічного розвитку суспільства властиві різні типи трудової мотивації працівників, а значить, застосування кожної з розглянутих нами моделей мотивації ефективної праці в організаціях різних країн має власну специфіку.

За наявності високого рівня добробуту та матеріального благополуччя в суспільстві, якого вистачає не лише на задоволення первинних потреб, у економічно активного населення підвищена мотивація до отримання задоволеності від праці, її значущості для них і суспільства. Тому є очевидним, що складні типи заохочень працівників що добре зарекомендували у високорозвинених економіках, таких, як в США, без належної адаптації до специфіки домінуючої в Україні трудової культури можуть виявитися неефективними.

Особливої актуальності урахування напрацьованих моделей мотивації набуває на сучасному етапі розвитку економіки в Україні, коли поява нових підприємств, відмова від колишніх традицій найчастіше супроводжується відсутністю технологій розробки й удосконалення системи винагороди, адекватної ринковим відносинам.

#### **4. НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Подальший економічний поступ потребує спрямування наукових пошуків ефективних шляхів, методів і напрямів побудови інноваційної моделі економіки і переходу до постіндустріального суспільства. На сучасному етапі економічного зростання актуальною проблемою є розробка методологічних і методичних засад оцінки природи і характеру перебігу трансформаційних процесів ринку праці країни та її регіонів.

Йдеться про принципово відмінну парадигму ефективної зайнятості населення регіонів та обґрунтування на нових методологічних засадах механізмів мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості населення України, які будуть мати визначальну вагу у сучасній фазі економічного піднесення, обумовлену придатністю цих механізмів для неперервного поглиблення й розширення постіндустріального розвитку країни.

Не зважаючи на зростаючу актуальність дослідження проблем мотивації ефективної зайнятості, відсутні наукові оцінки з проблематики ефективності мотиваційних механізмів зайнятості, є обмеженими відомості і стосовно наукової оцінки мотивів зайнятості населення загалом та його окремих груп. Існуючі на сьогодні дослідження мотиваційного підґрунтя розвитку сфери ринку праці регіонів часто мають фрагментарний характер, фокусуючись на окремих аспектах її функціонування, і зазвичай обмежуються порівняльною оцінкою заробітної плати чи доходів населення диференційовано за окремими регіонами України з урахуванням напрямів структурної модернізації економіки.

Між тим в умовах суперечливого розвитку ринкових відносин в Україні, зростання напруги на ринку праці об'єктивно відбувається зміна поведінки економічно активного населення, деформуються

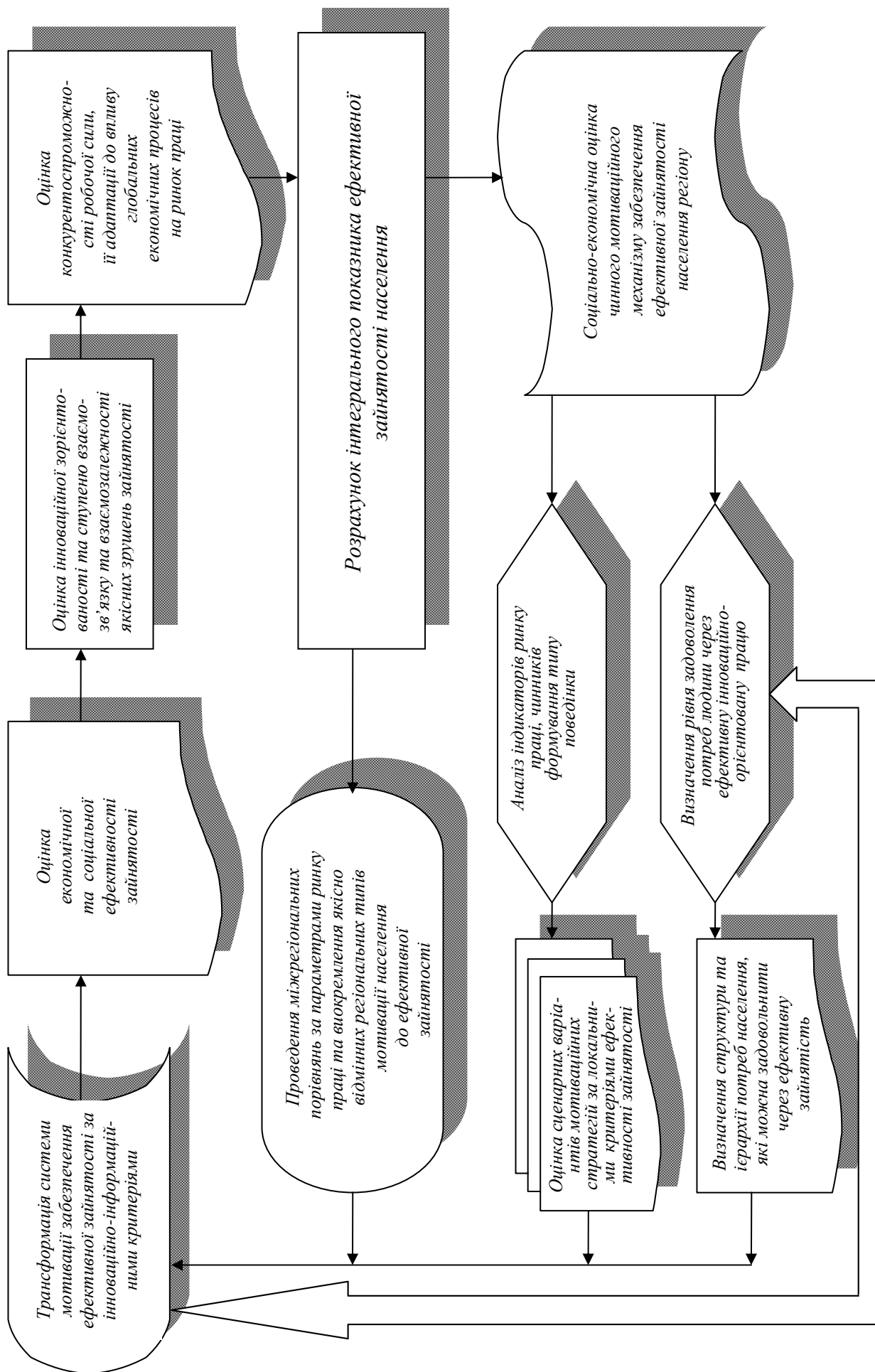


Рис. 4.1. Схема комплексного дослідження мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці



мотиви працівників і безробітних стосовно зайнятості в офіційному секторі економіки, що обумовлює нагальність і своєчасність обґрунтування методологічної схеми аналізу оцінки сутності та форм мотиваційного підґрунтя забезпечення ефективної зайнятості населення. На нашу думку, новітні методологічні підходи до вирішення цієї проблеми мають передбачати широку концептуальну схему оцінки вектору та динаміки зрушень у мотиваційному механізмі забезпечення розвитку ринку праці. Іншими словами, інтегральний аналіз сфери зайнятості регіонів вимагає соціально-економічного її дослідження в розвитку, єдності та протиріччі всіх її складових.

Грунтуючись на результатах проведеного нами аналізу наукових досліджень з проблем мотивації, а також особливостей мотиваційних моделей поведінки населення на ринку праці, нами пропонується застосовувати методологічну схему комплексного дослідження існуючого мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці. На наш погляд, така схема акумулює можливості вивчення особливостей сучасного етапу соціально-економічного розвитку регіону, його інноваційних перспектив та сутнісних рис поведінки економічно активного населення на ринку праці (див. рис. 4.1).

Здійснення такої оцінки мотиваційного підґрунтя має виходити з того, що *мотиваційне забезпечення ефективної зайнятості населення* доцільно трактувати:

по-перше, як структурно цілісну складову національного ринку праці;

по-друге, як процес задоволення і реалізації потреб економічно активного населення шляхом продуктивної трудової діяльності на робочих місцях легальної сфери зайнятості господарських комплексів різного рівня;

по-третє, як складну поліфункціональну систему, яка характеризується зростанням інтенсивності взаємодіючих зв'язків між елементами цієї системи (методами, формами, напрямками, цілями мотива-

ційного забезпечення), підсиленням їхньої взаємообумовленості і зменшенням відносної автономності.

При цьому, основне функціональне призначення мотиваційного підґрунтя розвитку ринку праці має полягати саме в досягненні ефективної зайнятості його суб'єктів в існуючому економічному просторі регіонів з метою досягнення необхідного рівня конкурентоспроможності їхньої робочої сили, прийняттого рівня доходів та соціальної захищеності як умови успішної адаптації економічно активного населення до посилення впливу глобалізації на регіональні ринки праці.

Виходячи із викладених вище положень, методологічні та методичні підходи щодо дослідження ефективності мотиваційного забезпечення зайнятості мають акумулювати в собі низку складових та передбачати певні етапи.

Оскільки результатом та інтегральним критерієм трансформаційних інноваційних зрушень в економічному просторі країни, добробуту та високих стандартів населення позитивної динаміки соціальних й демографічних процесів, як зазначалося нами попередньо, є ефективна зайнятість, першим методологічним підходом має бути оцінка зайнятості в аспекті досягнення тих бажаних параметрів, які б засвідчили про наближення сегменту трудової діяльності населення до такого її стану, який би можна було охарактеризувати як ефективна зайнятість. За цим *першим етапом* оцінки економічної ефективності зайнятості на макроекономічному рівні досліджуються індикатори продуктивності праці, ефективності використання трудового потенціалу, задоволення економічних потреб: динаміки ВВП на душу населення та кількості населення, зайнятого економічною діяльністю; підвищення рівня зайнятості; зниження рівня безробіття; скорочення втрат робочого часу.

Ефективність праці – інтегральний показник, котрий, як вже зазначалося, містить у собі також і соціальні аспекти, які можна лише опосередковано оцінити через визначення ступеню задоволення соціальних, духовних, культурних та інших потреб людини і

суспільства. Тому змістом *другого етапу* комплексного дослідження чинного мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості є оцінка соціальної ефективності зайнятості.

Нагальність вимоги урахування зростаючого кумулятивного впливу на розвиток ринку праці України процесів глобалізації, інноватизації та інформатизації, інтегрування в світові ринки праці, капіталу, послуг тощо, наступним методологічним підходом (і відповідно, етапом методики) оцінки мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості є аналіз ефективності зайнятості щодо сучасних суспільно-економічних умов, та визначення тенденцій розвитку ринку праці, властивих інноваційним економікам постіндустріальних суспільств, що може свідчити про бажані зміни в структурі зайнятості.

Головний критерій функціонування мотиваційного забезпечення – ефективну зайнятість – можна розгорнути в систему додаткових компонент, яка включатиме:

- пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності, які свідчать про ступінь продуктивності задоволення потреб населення в робочих місцях та шляхами досягнення повної зайнятості. Вища продуктивність праці створює передумови для зростання доходів працівників, вдосконалення сфери праці, підвищення якості трудового життя та ін. Відповідно громадяни можуть мати більше вільного часу без зниження рівня життя. Тому повна зайнятість із зростанням продуктивності праці досягається при зменшенні рівня участі працездатного населення в суспільному виробництві;

- рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві, який відображає, з одного боку, потребу громадян у оплачуваній роботі, а з іншого – попит суспільного господарства на робочу силу;

- структуру розподілу працівників за видами економічної діяльності та секторами економіки, що по суті являє собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять;

–професійно-кваліфікаційну структуру працюючих, яка показує розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і відображає міру збалансованості підготовки кадрів з потребою економіки у кваліфікованих працівниках.

*Третім етапом* комплексної оцінки чинного мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці є оцінка конкурентоспроможності робочої сили, її адаптації до впливу глобальних економічних процесів на ринок праці. Необхідність такого напряму аналізу зумовлена неконкурентоспроможністю людських ресурсів України: саме якісна невідповідність трудоресурсного потенціалу та диспропорції між попитом на кваліфіковані кадри і пропозицією наявної робочої сили жорстко лімітуватимуть процеси інноваційного розвитку ринку праці України в період становлення постіндустріальної економіки та обмежуватимуть економічну незалежність країни.

Незважаючи на кількісне трудоресурсне забезпечення потреб національного господарства пропозицією на ринку праці корінного населення країни, варто також пам'ятати про приплив іноземної робочої сили з слаборозвинутих країн з нижчим рівнем добробуту населення, котра, за наявності приблизно однакових порівняно з українською робочою силою параметрів якості трудового потенціалу погоджуватиметься на гірші умови найму та зайнятості, що створить низку загроз на ринках праці регіонів країни та посилить соціальну нестабільність у суспільстві.

Компоненти ефективної зайнятості та кількісні показники їх виміру зведено нами у таблиці 4.1. Наведені у таблиці структурні компоненти ефективної зайнятості засвідчують необхідність застосування системного підходу та комплексного використання доцільних макроекономічних інструментів щодо досягнення ефективної зайнятості.

Методологічно ефективна зайнятість населення - складне явище, яке потребує комплексного підходу до дослідження методів, засобів і

форм механізмів його регулювання з урахуванням соціально-економічної оцінки їх впливів на розвиток суспільства.

*Таблиця 4.1*

Основні компоненти ефективної зайнятості та кількісні показники їх виміру

Компоненти ефективної зайнятості	Кількісні показники виміру ефективної зайнятості
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Збалансування попиту та пропозиції робочої сили, всебічне врахування кваліфікаційних та фізіологічних особливостей працівників, повноцінна реалізація трудового потенціалу кожної людини.</li> <li>▪ Максимально продуктивна праця</li> <li>▪ Високі доходи учасників трудової діяльності, соціальна захищеність населення</li> <li>▪ Утвердження соціальної справедливості</li> <li>▪ Недопущення серйозних трудових конфліктів</li> <li>▪ Безпечні умови праці</li> <li>▪ Екологічно нешкідлива трудова діяльність</li> <li>▪ Конкурентоспроможність економічно активного населення</li> <li>▪ Інноваційні зрушення в структурі зайнятості</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Питома вага економічно активного населення у загальній чисельності населення країни, рівень безробіття, навантаження на одне вакантне робоче місце, кількість звільнень та їхні причини, кількість створених нових робочих місць, плинність кадрів, галузевий та секторальний розподіл робочої сили</li> <li>▪ Продуктивність праці, втрати робочого часу, норма прибутку, величина реальної заробітної плати, інших доходів та соціальних виплат, заборгованість по виплаті заробітної плати та пенсій, динаміка середньої заробітної плати; частки громадян, які живуть за межею бідності; питома вага середнього класу</li> <li>▪ Кількість страйків, кількість укладених колективних договорів та угод</li> <li>▪ Кількість випадків травматизму на робочому місці та профзахворювань</li> <li>▪ Величина викидів шкідливих відходів (рівень забруднення атмосфери, ґрунту, води тощо)</li> <li>▪ Профорієнтованість та профпридатність.</li> <li>▪ Професійна компетентність, інтелектуальний потенціал, інноваційна активність, поліпрофесіоналізм</li> <li>▪ Відсутність порушень трудової та виробничої дисципліни</li> <li>▪ Зайнятість в третинній сфері, у високотехнологічних виробництвах</li> <li>▪ Зайнятість за нетрадиційними режимами праці</li> <li>▪ Поширення нових складних, широкого профілю професій та синтезованих спеціальностей, адаптованих до змін у виробництві та на ринку праці</li> <li>▪ Кількісно-якісне зростання чисельності висококваліфікованих, високоосвічених працівників, спроможних генерувати нові знання, реалізувати нововведення</li> <li>▪ Висока питома вага осіб, які мають повну вищу освіту, та тих, хто підвищив свою кваліфікацію</li> <li>▪ Охоплення новітніми нетрадиційними формами і стратегіями мотивації трудової діяльності тощо.</li> </ul>

Крім того, потреби теорії та практики господарювання свідчать про високу актуальність побудови рейтингів ефективності зайнятості, її мотиваційного забезпечення та реалізації потреб населення шляхом

трудової діяльності, адже розробка ефективних заходів, спрямованих на розвиток національного та регіонального ринків праці, потребує визначення сукупності факторів впливу на стан і розвиток ринків праці, узгодження напрямів їх дії, оцінки ефективності формуючих попит і пропозицію робочої сили чинників та напрямів домінуючого якісного їх впливу. Зокрема, важливе значення має напрям впливу на регіональні ринки праці, пов'язаний з визначенням пріоритетних територій, яким має надаватись державна підтримка як інвестиційними, організаційними та іншими ресурсами.

Критеріями визначення пріоритетних територій доцільно визначити інтегральний показник ефективності зайнятості певного регіону, нижчий за відповідний середньоукраїнський показник, на тридцять відсотків. За своєю суттю інтегральний індикатор дозволяє оцінити стан зайнятості (мотиваційного механізму, реалізації потреб та мотивів) населення у певному регіоні, контролювати її величину та зміни; визначити напрями трансформації, надаючи відповідну інформацію органам державного управління, підприємцям, роботодавцям, інвесторам, економічно активному населенню.

Сукупність первинних показників, покладених до основи розрахунку інтегрального індикатора, викладена у табл. 4.1.

Огляд наукової літератури з проблематики інтегральних оцінок різних сфер економічного життя виявив, що для розрахунку інтегрального показника найбільш доцільно використовувати методи багатомірного аналізу, які дають змогу конструювати інтегральні показники (індекси, рейтинги), на підставі яких надалі здійснюється класифікація за традиційною системою. Нами визначено, що методична схема побудови інтегрального показника має включати три етапи:

- формування ознакової множини;
- вибір способу стандартизації показників;
- розрахунок інтегрального показника ефективної зайнятості населення.

Оскільки властивості соціально-економічних явищ характеризуються, як правило, множиною ознак ( $m \geq 2$ ), то при упорядкуванні одиниць сукупності виникає необхідність агрегування усіх ознак множини  $x_i$  в одну інтегральну оцінку  $G_j$ . Така оцінка геометрично інтерпретується як точка у багатовимірному просторі, координати якої вказують на масштаб або позицію  $j$ -ї одиниці. Алгебраїчно значення ознак для  $j$ -ї одиниці сукупності представляються вектором  $x_j = |x_1, x_2, \dots, x_m|$ , а агрегування їх означає перетворення вектора в скаляр [39, с.26].

Агрегування ознак ґрунтується на так званій теорії “адитивної цінності”, згідно з якою цінність цілого дорівнює сумі цінностей його складових. Такий підхід реалізовано при визначенні рейтингів на основі експертних оцінок, представлених рангами або балами. Якщо ознаки множини  $X$  мають різні одиниці вимірювання, то адитивне агрегування потребує приведення їх до однієї основи, тобто попередньої стандартизації. Вектор первинних значень ознак  $x_j = |x_1, x_2, \dots, x_m|$  замінюється вектором стандартизованих значень  $z_j = |z_1, z_2, \dots, z_m|$ .

При формуванні ознакового простору важливо забезпечити інформаційну односпрямованість показників  $x_i$ . З метою забезпечення інформаційної односпрямованості показників їх поділяють на стимулятори та дестимулятори. Зв'язок між оцінкою  $G$  і показником-стимулятором  $x_{st}$  прямий, між оцінкою  $G$  і показником-дестимулятором  $x_{dst}$  — обернений. Показники, що здійснюють позитивний вплив доцільно розглядати як стимулятори, негативний — як дестимулятори.

Стандартизація показників має бути формалізована наступним чином:

$$\text{- для показників - стимуляторів: } z_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} \quad (4.1)$$

$$\text{- для показників - дестимуляторів: } z_{ij} = \frac{x_{\max} - x_{ij}}{x_{\max} - x_{\min}} \quad (4.2)$$

де  $x_{ij}$  - значення  $i$ -го показника;

$x_{\min}$  - мінімальне значення  $i$ -го показника серед регіонів;

$x_{\max}$  - максимальне значення  $i$ -го показника серед регіонів.

Тобто  $z_{ij}$  показує відносну позицію  $j$ -ї одиниці сукупності в діапазоні варіації за  $i$ -ю ознакою. При високих значеннях  $i$ -ї ознаки  $z_{ij}$  наближається до 1, при низьких – до 0.

Тоді формалізація розрахунку інтегрального показника відбудеться у такий спосіб:

$$G_j = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m z_{ij} \quad (4.3)$$

Інтегральний показник щодо ефективної зайнятості населення можна інтерпретувати таким чином: чим вищий рівень розвитку властивості, тим більше відхиляється від нуля значення  $G_j$ .

За наявності чинного статистичного забезпечення розрахунок інтегрального показника зайнятості в аспекті визначення міжрегіональних порівнянь регіонів обласного типу має конкретно-прикладний характер, а оцінка інтегрального показника внутрішньорегіонального стану забезпечення ефективної зайнятості (на рівні районів областей) на сьогодні має суто теоретичний характер (практичні розрахунки можливі лише за окремими аспектами оцінки ринку праці), що окреслює перспективні напрями удосконалення системи державної статистики в частині статистики зайнятості та ринку праці.

Отже, концепція розрахунку інтегрального показника дає змогу:

- підвищити рівень комплексності регіональних досліджень через доповнення офіційної статистичної інформації новими параметрами, розширити системне бачення ринку праці;

- на основі отриманих результатів групування регіонів за рівнем ефективної зайнятості удосконалити механізми регулювання попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці Кіровоградської області;

- порівняти розрахункові значення інтегральних показників ефективної зайнятості в розрізі окремих міст і районів Кіровоградської області, що дасть змогу підвищити рівень науковості



і обґрунтованості місцевих і районних програм зайнятості, визначити пріоритети і напрямки розподілу обласних фінансових коштів;

–використовувати результати розрахунків не тільки для оцінки динаміки зайнятості, а й для проведення порівняльного міжрегіонального аналізу ситуації, що склалася на ринках праці.

Логічним продовженням і розвитком запропонованої схеми теоретико-методологічного дослідження ефективності зайнятості, її мотиваційного механізму та реалізації мотивів і потреб на ринку праці є методологічний підхід, який передбачає оцінку ефективності її мотиваційного механізму забезпечення доцільних інноваційних трансформацій в економічній активності. В наукових працях з визначеної проблематики механізм функціонування розглядається дещо однобічно, насамперед в загальнометодологічному плані, при цьому залишаються невизначеними методичні підходи до урахування впливу регулюючих стимулів та інших інструментів на мотиваційний простір формування ефективної зайнятості як збалансовану динамічну сукупність мотивів щодо реалізації потреб населення. Тому нові орієнтири в методологічних підходах до формування ефективної зайнятості, посилення інтенсивності цього процесу відповідно до фази економічного пожвавлення і зростання можуть бути реалізовані на основі оцінки мотиваційного механізму забезпечення ефективної зайнятості населення в регіональних та національній економіці.

В умовах трансформаційних перетворень соціально-економічні зрушення в мотиваційній системі мають бути оцінені з точки зору необхідності попередження можливих дисбалансів, зокрема: невідповідності обсягів і структури професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів реальним потребам ринку праці; низького рівня залучення населення до сфери легальної трудової діяльності; його невисокої конкурентоспроможності; невідповідності територіально-галузевої структури зайнятості вимогам сучасних структурних трансформацій; низького рівня заробітної плати.

Наведене дає підстави дійти висновку, що для оцінки й у майбутньому - обґрунтування мотиваційного механізму досягнення ефективної зайнятості населення необхідно визначити: бажану поведінку економічно активного населення на ринку праці; процес стимулювання, тобто систему правил, процедур, механізмів стимулювання.

У цьому випадку методика аналізу мотиваційного механізму повинна враховувати ті чинники й ознаки, що відіграють основну роль у формуванні характеристик зайнятості населення регіонів та формують подібний тип поведінки індикаторів ринку праці. Регулятори поведінки у сфері зайнятості є предметом дослідження також при вивченні мотивації праці. Однак у цьому випадку йдеться про механізми, що впливають на сам процес трудової діяльності, визначаючи якість праці у її найширшому розумінні (її інтенсивність, продуктивність, творчі компоненти тощо).

В окресленому аспекті на передній план виступає така важлива наукова задача, як оцінка “мотиваційної сили” функціонування механізму державного регулювання економічного розвитку територій в частині, що впливає на зайнятість населення. На основі аналізу напрацювань щодо інструментального забезпечення соціально-економічної політики [32; 49; 58; 72; 84; 152; 162; 173] слід піддати оцінці такі блоки мотиваційного механізму формування ефективної зайнятості населення:

- *інституційно-організаційний блок методів*, які передбачають формування інституційної структури ринку праці, зокрема, виконання функцій кваліфікаційно-освітнього навчання і перенавчання; сприяння у працевлаштуванні, започаткуванні підприємницької діяльності; інформаційного та комунікаційного забезпечення; соціального захисту; організаційної підтримки;

- *структурно-інвестиційну та фінансову складову механізму підвищення привабливості* легального сектору регулювання зайнятості населення, методи якої мають формувати соціально-економічний простір, визначати основні параметри територіально-

галузевої системи зайнятості та ознаки її продуктивності. Вона включає досить широкий спектр фінансово-кредитних важелів (процентні ставки, цільові економічні фонди, амортизаційні відрахування, інвестиції, кредити тощо), які опосередковано впливають на сферу зайнятості. Здійснюючи зважену фінансово-кредитну політику, держава спроможна активно впливати на динаміку рівня ділової активності населення з урахуванням регіональних особливостей розвитку молодіжного сегменту ринку праці. Співвідношення між державним і ринковим фінансовим регулюванням, рівень податків на прибуток низових економічних структур зумовлюють можливості зайнятості населення на територіальному рівні та її розширення місткості сфери зайнятості на новій технологічній базі виробництва;

- *соціально-економічні методи регулювання ринку праці* мають забезпечити формування дієвого механізму мотивації населення до зайнятості в офіційному секторі економіки, вдосконалення власних професійних здібностей, підвищення рівня продуктивності праці та рівня трудової мобільності. Аналіз мотиваційної сили цієї складової повинен висвітлювати застосування важелів впливу на кількісні та якісні характеристики робочої сили, передусім, за рахунок вдосконалення зв'язку оплати праці і результатів праці, відмови від традиційної моделі “дешевого працівника”, оскільки це загрожує руйнуванням мотивів до ефективної праці, деградацією і втратою раніше набутого професійно-кваліфікаційного потенціалу та звуженням можливостей відтворення робочої сили;

- висвітлення *нормативно-правової бази* дасть змогу оцінити нормативні координати простору, в якому відбувається реалізація трудової діяльності населення та створити підґрунтя для визначення напрямів удосконалення законодавчо-нормативних актів з питань праці та соціальної політики, й на цій основі - провести радикальні зміни в соціально-трудових відносинах та підвищення життєвого рівня населення.

Керуючись отриманими висновками теоретичних розвідок щодо сутності та мотиваційних моделей, які передбачають досягнення цілі суспільно-економічного розвитку лише у випадку їх спільності з інтересами і потребами економічно активного населення та реалізації його трудових інтересів і потреб, можна сформулювати наступний методологічний підхід. Він полягає у визначенні ступеню задоволеності економічно активним населенням (як зайнятим, так і безробітним) від отриманої винагороди за працю на конкретних робочих місцях в регіональних економіках, оцінці працівниками відповідності структури та обсягу компенсаційної винагороди за докладені зусилля, реалізовані професійно-кваліфікаційні якості та навички, а також структури та ієрархії потреб населення, які можна задовольнити через ефективну зайнятість. Відтак на цій основі можна обґрунтувати майбутні очікувані варіанти трудової поведінки різних верств трудоактивного населення на ринку праці.

З урахуванням мети дослідження, яка передбачає визначення мотивів забезпечення ефективної зайнятості, доцільно поєднувати дослідження оцінки людиною зв'язку виробничих завдань, можливої винагороди за їхнє виконання з власними потребами, мотиваційною структурою і можливостями, та вибору на цій основі моделі поведінки у сфері праці з визначеними якісними і кількісними характеристиками.

Враховуючи багатоаспектність проблеми розвитку мотиваційних процесів у сфері формування ефективної зайнятості нами пропонується система індикаторів оцінки ефективності мотиваційного забезпечення, що характеризують:

- статево-вікову структуру населення;
- головні причини незайнятості;
- привабливість і поширеність (доступність для пересічного громадянина) шляхів працевлаштування;
- довіру до діяльності та спроможність сприяння щодо працевлаштування державних інституцій (служби зайнятості тощо);
- самостійність і активність пошуку роботи та причини, що

перешкоджають в активному пошуку роботи;

- оцінку дієвості та вагомості стимулювання щодо працевлаштування допомоги по безробіттю;

- причини відсутності допомоги по безробіттю;

- бачення (характеристику) бажаної роботи та мету працевлаштування;

- шляхи отримання доходів в період тимчасової офіційної незайнятості;

- фактори стримування підприємницької активності;

- домінуючі потреби, що визначають вибір професії чи мету пошуку роботи (в безпеці і захищеності, причетності, повазі і визнанні, у самовираженні);

- задоволеність та відповідність матеріальної винагороди попереднього робочого місця;

- пріоритетні мотиви щодо зміни перспективи місця праці тощо.

Розгорнута система індикаторів охоплює ключові параметри мотиваційного забезпечення трудової діяльності населення і дає змогу деталізувати реальний склад потреб українського населення, їх ієрархію та можливість впливу та керування ними у контексті подолання проблем та визначення шляхів побудови соціально орієнтованої інноваційної національної економіки. На основі сформульованої системи індикаторів нами розроблено анкету “Мотивація зайнятості на регіональному ринку праці”, за якою проведене опитування на ринку праці Кіровоградської області та результати якої висвітлено у розділі 8.

Відповідно запропонованої методологічної схеми оцінки ефективності мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості та методичних аспектів їх застосування мотивацію ефективної зайнятості можна висвітлити як складну систему взаємодії об’єктивно-суб’єктивних чинників, пов’язаних як з особливостями свідомості окремої людини (або економічно активного населення), так і важелями зовнішнього впливу, що регулюють процеси працевлаштування, трудову поведінку і продуктивність трудової

діяльності в інтересах задоволення індивідуальних і суспільних потреб. На нашу думку, процес мотивації ефективної зайнятості є не тільки багаторівневим, а й багатовекторним, оскільки сприйняття ефекту зайнятості часто не є тотожним для найманих працівників, підприємців і держави.

Розкриття мотивів зайнятості дає можливість зрозуміти, чому, через які внутрішні причини той чи інший індивід, група чи спільнота працює (не працює), змінює профіль діяльності, здобуває фахову кваліфікацію, посадовий статус тощо, тобто “пересувається” у трудовій сфері по горизонталі чи вертикалі. Окреслені аспекти спрямовані на глибоке вивчення процесу свідомого вибору людиною певної лінії поведінки у сфері трудового самовизначення під час вибору роду занять та місця роботи на ринку праці, а також суспільних інститутів, що опосередковують і регулюють її діяльність.

Поняття мотивації до ефективної зайнятості, на нашу думку, слід розглядати на декількох рівнях: індивідуальна мотивація до зайнятості; регіональна мотивація до зайнятості; мотивація до ефективної зайнятості на національному рівні.

З урахуванням визначеної нами сутності ефективної зайнятості вважаємо, що на індивідуальному рівні мотивація зайнятості досягає мети, якщо:

- трудова віддача та результати праці працівника відповідають вимогам роботодавця, закріплених у функціональних обов’язках стосовно даного робочого місця;
- коефіцієнт корисного використання календарного фонду робочого часу сукупний та в розрахунку на одного працівника зростає;
- непродуктивне використання робочого часу (частка втраченого робочого часу до загального фонду робочого часу), з причин, залежних від працівника, відсутнє;
- втрати робочого часу внаслідок вимушених адміністративних відпусток чи роботи в умовах неповного робочого тижня, а також організаційно-технічних причин мають тенденцію до

зменшення;

- інтенсивність плинності кадрів зменшується;
- співвідношення середньодушових доходів і прожиткового мінімуму зростає;
- динаміка середньої заробітної плати має позитивну сталу динаміку;
- коефіцієнт задоволення споживчих потреб населення зростає;
- на підприємстві причини можливість трудових конфліктів мінімізована.

На рівні регіону і держави мотивація зайнятості може вважатися ефективною в тому разі, якщо:

- забезпечена повна зайнятість економічно активного населення з урахуванням фрикційного і структурного безробіття;
- скорочується частка тривало безробітних, тих, хто відмовляється від перенавчання та підвищення кваліфікації;
- у структурі безробітних зменшується питома вага зневірених;
- попитом у сфері навчальних послуг користуються перспективні спеціальності;
- характеризується динамічним розвитком сектор малого бізнесу, зокрема, такі його сегменти, як інноваційна діяльність, зростає венчурний бізнес, сфера освітніх, фінансових, інформаційних послуг тощо.

Керуючись викладеними методичними положеннями, зміст інформаційного забезпечення оцінки мотиваційного забезпечення, визначений загальною тенденцією переходу від суцільного і спрощеного інформаційного опису ринку праці до системної оцінки процесів регіонального розвитку, включаючи оцінку пріоритетних регіональних проблем і кризових ситуацій, мають утворити такі показники:

- абсолютні індикатори виявляють кількісні параметри економічно активного населення і його складових;
- відносні показники визначають кількісні співвідношення між

окремими складовими економічно активного населення;

- кількісні показники дають кількісну оцінку соціально-економічним і демографічним процесам, що відбуваються у чисельності економічно активного населення, його зайнятості, безробітті, галузевому розміщенні тощо;

- якісні показники відбивають вплив тих чи інших реформаторських перетворень в економіці країни на різних рівнях, наприклад, в зайнятості чи безробітті;

- основні показники - це узагальнюючі індикатори, які безпосередньо обумовлені загальним станом соціально-економічного розвитку країни та тими процесами, які в ньому відбуваються, зокрема реформуванням форм власності, структурними змінами у виробництві тощо; та які характеризують головні зміни у структурі економічно активного населення, його зайнятості і безробітті, а також в ефективності використання робочої сили;

- додаткові (допоміжні) показники, на відміну від основних, характеризують окремі особливі аспекти стану економічно активного населення, його зайнятості і безробіття, розподілу по формах, видах економічної діяльності, за статусом зайнятості тощо.

Для одержання результатів об'єктивної оцінки зрушень у досліджуваному мотиваційному механізмі формування ефективної зайнятості доцільно дотримуватися такої методичної послідовності:

- обґрунтування показників, що характеризують певні параметри зайнятості та мотиваційного забезпечення;

- побудова рядів динаміки цих показників, визначення їх рівнів та відповідних періодів оцінки;

- оцінка специфіки структурних зрушень, які відбуваються в межах мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості;

- аналітична обробка отриманих даних (побудова таблиць, графіків, трендів тощо).

Побудована таким чином методологічна схема оцінки, а також встановлені особливості їх практичного застосування, дають змогу комплексно проаналізувати територіальну, галузеву, секторну,



професійно-посадову, кваліфікаційно-освітню, демографічну структури зайнятості, здійснювати аналіз їх динаміки, визначити ступінь взаємозв'язку та взаємозалежності структурних зрушень в межах ринку праці та спроможність існуючого мотиваційного механізму бути рушійною силою економічної поведінки людини, спонукати її до ефективної трудової діяльності, інновацій для задоволення індивідуальних і суспільних потреб. Такі оцінки важливі не лише для виявлення проблем, але і для визначення нових тенденцій у динаміці задоволення потреб сучасних і майбутніх поколінь в праці. Сам зміст цих показників засвідчує, що зайнятість має не лише економічне, а й велике соціальне значення, у зв'язку з чим вона стає важливим елементом соціально-економічної політики держави у сфері праці.

Результати комплексної оцінки мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості за запропонованою методологічною схемою дозволять оптимізувати алгоритм впливу на сферу зайнятості з метою приведення її параметрів у відповідність до завдань нарощування темпів економічного зростання на інноваційних засадах, а відтак і зростання рівня добробуту населення, оцінити можливі сценарні варіанти мотиваційних стратегій за локальними критеріями ефективності зайнятості та на цій основі обґрунтувати вибір найбільш доцільного.

## **5. СОЦІАЛЬНА НАПРУГА НА РИНКУ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ДЕФОРМАЦІЇ ТРУДОВИХ МОТИВІВ (на прикладі Кіровоградської області)**

Світовий досвід переконливо свідчить, що мотивація людини до праці, ефективної зайнятості завжди залежить від стану соціально-трудових відносин, соціальної напруги на ринку праці. Гострота протиріч у соціально-трудої сфері неодмінно впливають на формування трудових мотивів. Якщо спостерігається соціальна несправедливість в оцінці праці, трудових досягнень, соціально несправедливий розподіл доходів у суспільстві, – це негативно позначається на мотивації, призводить до зниження продуктивності праці, деформації трудових мотивів, руйнації трудових цінностей. Соціальна напруга на ринку праці може загрожувати соціальними конфліктами, нести небезпеку втрат і руйнацій із масштабними наслідками, навіть до уповільнення розвитку суспільства, деградації економіки, громадянської війни тощо.

Багатьма урядами країн світу та широким загалом науковців нині визнано, що забезпечення стійкого економічного зростання, забезпечення високої мотивації населення до ефективної зайнятості в легальному секторі економіки є досяжним лише на засадах якісного людського розвитку, гармонізації соціально-трудових відносин. Саме це створює підґрунтя для соціально-економічного прогресу та загального процвітання держави, її населення. Тому роблять помилку ті представники уряду, бізнесу, які у своїй діяльності керуються суто цілями доходу, економічного зростання, недооцінюючи вплив соціальних чинників, людського розвитку на стан мотивації трудової діяльності, показники нарощування обсягів виробництва.

В контексті цих міркувань доречно визнати, що недооцінка значення людського розвитку в Україні та її впливу на економічні зрушення привела до швидкого відставання країни у господарчому розвитку порівняно з іншими державами. Науковці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

констатують, що найвище значення індексу розвитку людського потенціалу в Україні спостерігалось у 1990 р. (0,799); із початком суспільних трансформацій перехідного періоду після розпаду СРСР цей показник істотно знизився (до 0,747 у 1995 р., до 0,796 у 2009 р.)[72, с. 7-8]. За розрахунками індексів людського розвитку 2011 р., що інтегрально враховують валовий національний дохід у розрахунку на особу населення, доступ до освіти, можливості прожити довге і здорове життя, Україна посіла 76-е місце у світі, поступаючись країнам Центральної і Східної Європи, Росії, Білорусі, а також багатьом країнам Латинської Америки та Карибів, Арабським державам-експортерам нафти, а також Малайзії, Сінгапуру, Південній Кореї.

Аналіз даних статистичного бюлетеню “Регіональний людський розвиток” за період 1999-2010 рр. доводить, що Кіровоградська область порівняно з іншими областями України погіршила рейтингові позиції за низкою найважливіших показників регіонального людського розвитку, зокрема:

- за загальним індексом регіонального людського розвитку Кіровоградська область змістилася у рейтингу областей з 23-го місця на 26-е місце (отже, в області, порівняно з іншими регіонами, стали гіршими умови щодо можливостей забезпечити доступ до знань, матеріальний добробут, прожити довге та здорове життя);

- за демографічним розвитком — з 21-го на 27-ме місце (причинами є низький рівень середньої тривалості життя, високі коефіцієнти смертності немовлят та перинатальної смертності, а також незадовільні регіональні результати міграційного руху як результат загальної непривабливості робочих місць, доходів, умов проживання в регіоні);

- за матеріальним добробутом (охоплює показники середньої заробітної плати, середньої пенсії, купівельної спроможності доходів, рівня і глибини бідності та ін.) — з 14-го на 22-е місце (хоча останніми роками відбулися позитивні зрушення, адже у 2006 р. це було 26-те місце);

- за рівнем освіти (характеризує охоплення дітей дошкільними закладами, усіма видами освіти, чисельність студентів, середню тривалість навчання, частку осіб із вищою освітою) – з 11-го на 17-те;

- за станом охорони здоров'я (відображає доступність якісних медичних послуг, зусилля відповідних структур щодо попередження захворювань, у т.ч. і шляхом охорони праці) – 11-го на 21-е;

- за станом соціального середовища (відображає ступінь соціальної безпеки, соціально-психологічний клімат, у т.ч. коефіцієнт злочинності, ризики так званих “соціальних хвороб” – активного туберкульозу, алкоголізму, наркоманії, токсикоманії, розладів психіки, питому вагу безробітних, які не мають роботи більше 1 року, частку народжених поза шлюбом, заборгованість по виплаті заробітної плати у розрахунку на 1 працівника та ін.) – Кіровоградська область змістилася у рейтингу з 25-го на 26-е місце. Особливої уваги соціальних партнерів потребують такі тривожні тенденції: у 2010 році Кіровоградській області був притаманний один із наднизьких рівнів інтегрального індексу соціального середовища, зафіксовано найбільшу кількість померлих від навмисного самоушкодження (33,3 особи на 100 тис. населення) та найбільшу питому вагу народжених поза шлюбом (33,4%). Це сигналізує про досить гострі проблеми соціальної безпеки, що не може не впливати негативно на соціальне самопочуття населення області і загальний стан соціально-трудових відносин.

У 2010 р. порівняно з показниками 1999 р. дещо покращився рейтинг Кіровоградської області лише за такими показниками регіонального людського розвитку:

- екологічна ситуація – рейтинг піднявся з 19-го на 16-е місце (зменшення шкідливих викидів, хоча залишається високою питома вага скинутої неочищеної води у загальному її обсязі);

- умови проживання населення – рейтинг області підвищився з 18-го на 16-те місце (вплинули забезпеченість житла газом, центральним опаленням, телефонами, кількість лікарняних ліжок);

– фінансування людського розвитку – область перемістилася з 25-го на 16-е місце (цей показник інтегрально охоплює видатки місцевих бюджетів на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист (на 1 особу), трансферти Державного бюджету, їх співвідношення з соціальними витратами місцевих бюджетів);

розвиток ринку праці – з 10-го на 8-е місце [120, с. 24].

Однак за результатами загальної рейтингової оцінки людського розвитку у 2010 р., здійсненої Державною службою статистики України, Кіровоградську область віднесено до регіонів-аутсайдерів, оскільки область вперше за всі роки спостережень опинилась на передостанньому місці в рейтингу завдяки наднизьким показникам демографічного розвитку, соціального середовища, матеріального добробуту та охорони здоров'я. Порівняно з попереднім, 2009 р. відбулося погіршення показників практично за всіма складовими індексу людського розвитку. На регіональному ринку праці відбувається зниження попиту на працю, зростання прихованого безробіття, тіньової зайнятості, дефіцит робочих місць з гідними умовами та оплатою праці.

Регіональному ринку Кіровоградській області, як і національному ринку України загалом притаманні такі соціально-економічні домінанти напруженості соціально-трудових відносин, які послаблюють мотивацію ефективної зайнятості у легальному секторі економіки: вкрай висока диференціація в доходах; соціально несправедлива заробітна плата; заборгованість з виплат заробітної плати; незадовільні умови праці (шкідливі, несприятливі, небезпечні); вимушена неповна зайнятість, вивільнення працівників; безробіття; слабкий соціальний захист; порушення та ігнорування умов колективних трудових угод (договорів) з боку роботодавців, тотальне зростання недовіри до роботодавців, керівників підприємств, лідерів профспілок та ін.

Сума боргу із зарплати в середньому на одного штатного працівника Кіровоградської області на 1.01.2011 р. становила 4359 грн., що на майже на 25% перевищує середньоукраїнський показник

(3493 грн.). Аналіз засвідчує, що найбільшою по відношенню до фонду зарплати частка такого боргу була у 2010 р. саме у Кіровоградській області – 13,8% (див. рис. 5.1).

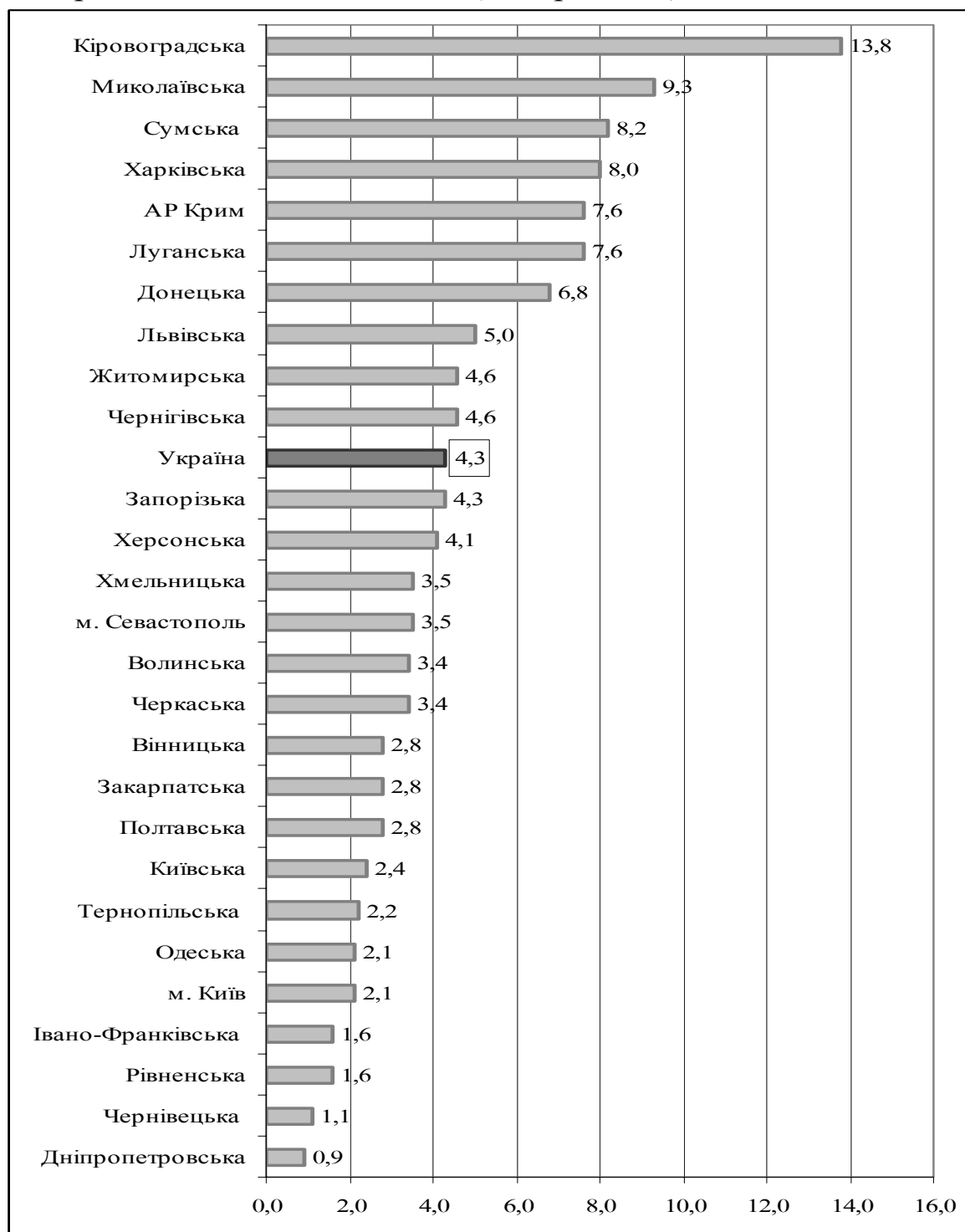


Рис. 5.1. Співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці за регіонами України (на 1 січня 2011 р.). Джерело: [114, с.257].

Зауважимо, що гострота проблем у сфері оплати праці є неоднаковою як в межах окремих територій області, так і за різними видами економічної діяльності, що пов'язано, передусім, з відмінностями у доходах (їх ілюструє рис. 5.2).

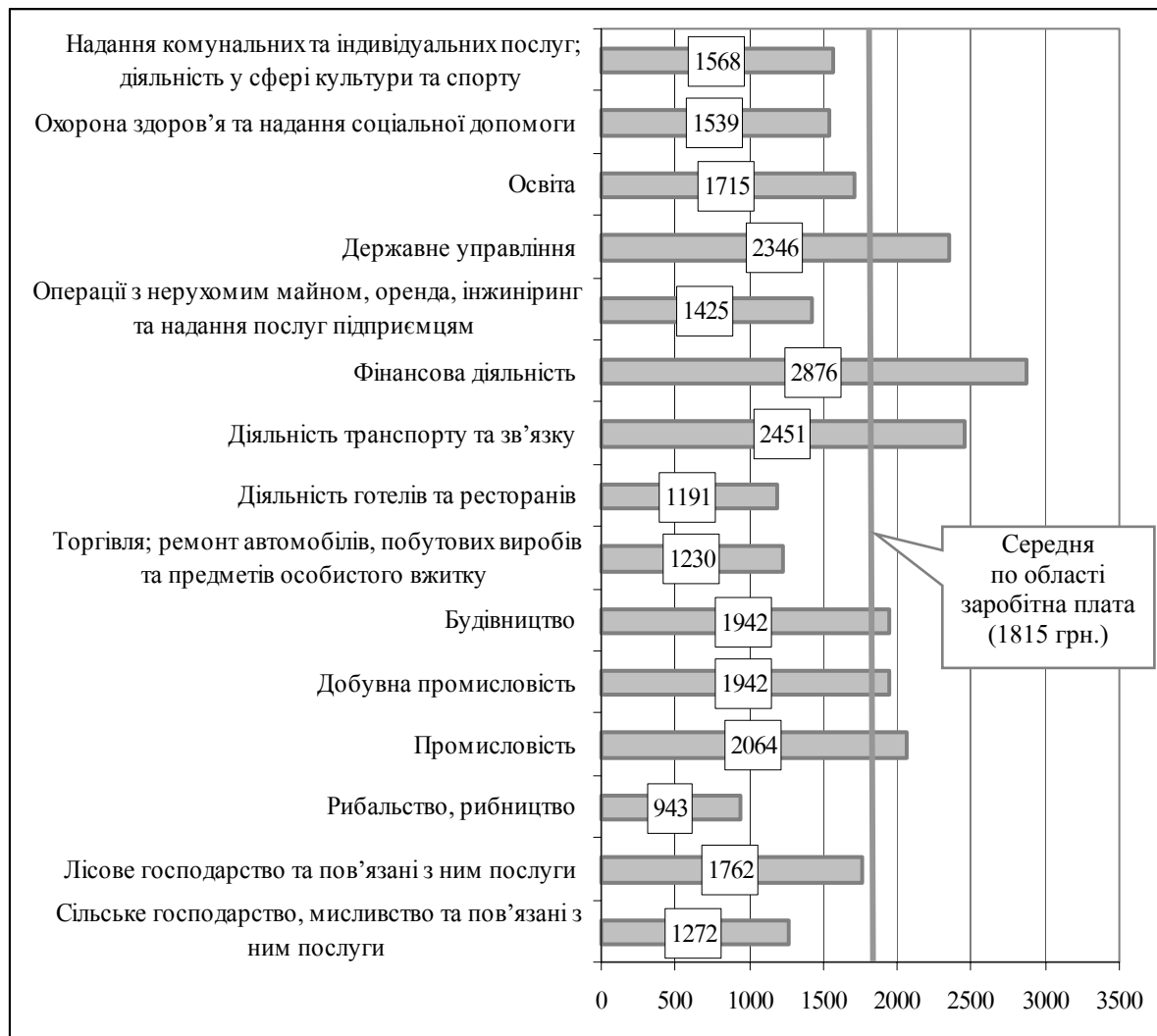


Рис. 5.2. Середньомісячна зарплатна плата працівників Кіровоградської області за видами економічної діяльності у 2010 р. Побудовано за джерелом: [155, с.372].

Найменш соціально захищеними виявляються працівники, зайняті у рибництві, освіті, охороні здоров'я, культурі, торгівлі, готельній діяльності, відставання у розмірі їх зарплат становить 1,4-1,9 разів від аналогічного показника по області, що є соціально несправедливим. Дуже значною є територіальна диференціація оплати праці.

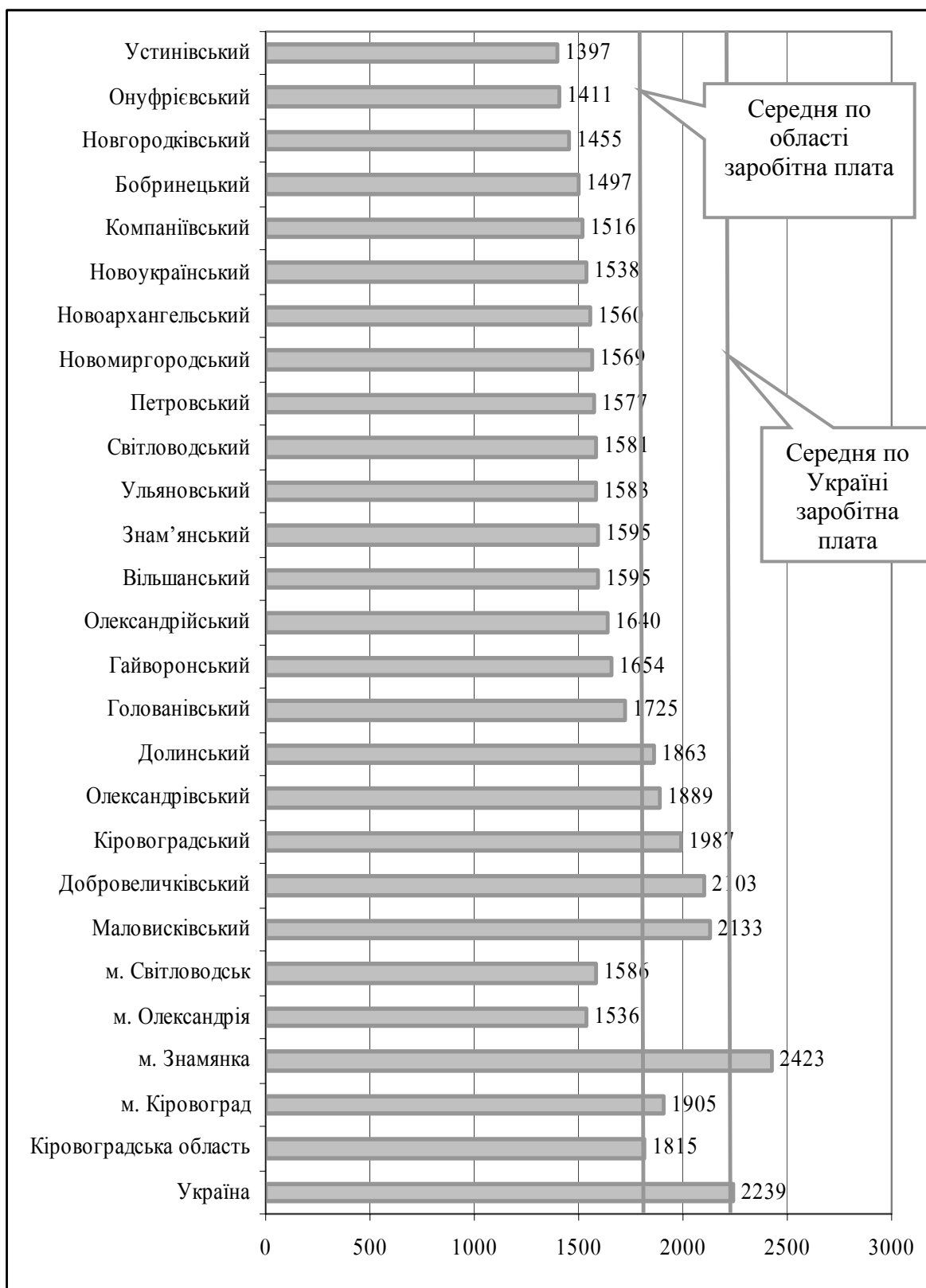


Рис. 5.3. Середньомісячна заробітна плата працівників по містах та районах Кіровоградської області у 2010 році (грн.). Джерело: [155, с.372].



На рис. 5.3. наведено ранжування міст та районів Кіровоградської області за розмірами середньомісячної заробітної плати та порівняння її із аналогічним показником на рівні області та України за даними 2010 р. Серед міст області лідером по середній заробітній платі є Знам'янка, серед районів – Маловисківський район. Розбіжність у розмірах офіційного отримуваного середнього заробітку досягає в області 73% або 1026 грн. Найнижчу зарплату отримують в Устинівському, Онуфріївському, Новгородківському, Бобринецькому районах, яка нижче середньої по області – на 20-23%, середньої по Україні – майже на 40%. Відставання міст Світловодська, Олександрії від Кіровограду за показником оплати праці становить, відповідно, 16 і 20%. У свою чергу, середня зарплата в обласному центрі відстає від Знам'янки, міста залізничників, на 21,2%. Такі відмінності в оплаті праці засвідчують, що доход людини залежить не стільки від трудового внеску, кваліфікації, досвіду, скільки від території проживання або сфери прикладання зусиль. Така обставина породжує послаблення мотивації до ефективної праці, зумовлює “відток” молоді із районів і міст, де найбільше не цінується праця.

За даними Головного управління статистики у Кіровоградській області, у 2010 р. питома вага населення із загальними середньодушовими доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум, становила 32%. Поширене явище бідності не тільки посилює соціальну напругу у регіоні, а й супроводжується небезпекою низки моральних і соціальних втрат. Низькі трудові доходи більшості працюючих, неможливість сумлінною працею досягти бажаних стандартів життя, руйнують вікове ставлення до чесної праці як до цінності. Украй малий розмір мінімальної заробітної плати, що встановлюється українською державою, провокує відтворення мотивації радянських часів за відомою характеристикою: “Держава робить вигляд, що оплачує працю, а працівник, отримуючи таку заробітну платню, робить вигляд, що працює”. Малооплачувана робота не є ефективною.

Для осіб, які не можуть знайти підходящої роботи, часто більш прийнятною стає вимушена трудова міграція в інші регіони, праця у неформальному секторі економіки, особливо у сільському господарстві, рибальстві, лісовому господарстві, мисливстві, сфері торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів, готелів та ресторанів, побутових послуг, будівництві, не зважаючи на відсутність мінімальних соціальних гарантій.

Серед працюючих без трудових книжок опиняються колишні працівники освіти, охорони здоров'я, сільського господарства, інженери, висококваліфіковані робітники, які не знайшли іншого способу для виживання своєї сім'ї, ніж тіньова зайнятість. За оцінками державної статистичної служби України, рівень участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки у Кіровоградській області становить 22,5% до всього зайнятого населення регіону (для порівняння, по Україні – 22% або 4,6 млн. осіб). У зв'язку з тим, що в Кіровоградській області гостро не вистачає робочих місць з гідною оплатою праці, у структурі доходів населення помітно зросла роль соціальної допомоги (у т.ч. пенсій), частка якої (42,9%) опинилась значно більшою, ніж частка заробітної плати (34,3%) (див. рис. 5.4).

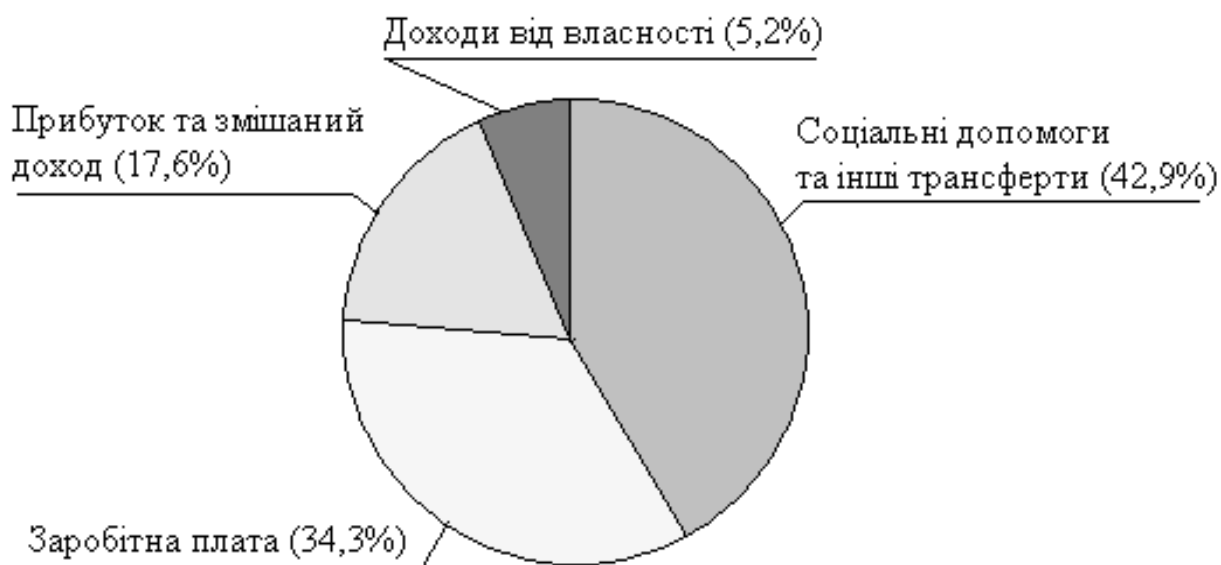


Рис. 5.4. Структура доходів населення Кіровоградської області у 2010 р. Джерело: [155, с.370].

Таке явище змушує багатьох працюючих ставити під сумнів значення зайнятості в офіційному секторі економіки і навіть роль праці як головного джерела доходу для працездатних осіб, адже умовою виживання для багатьох стає соціальна допомога.

Ситуацію, коли в доходах все більшу роль грає соціальна допомога, а не дохід від праці, не можна вважати нормальною в регіоні, який прагне до економічних зрушень та впровадження моделі інноваційного розвитку. Соціальна відповідальність держави і бізнесу має полягати не у створенні армії утриманців, а у створенні продуктивних робочих місць, забезпечених конкурентною зарплатою і сприятливими умовами праці. Без подолання такої ситуації неможливо розраховувати на піднесення конкурентних позицій регіону, цивілізований розвиток економіки.

Отже, реформи, орієнтовані суто на економічну парадигму, без урахування соціальних цінностей, неодмінно стають перешкодою економічного зростання, оскільки негативно позначаються на стані соціально-трудової сфери, якості людського розвитку, мотивації ефективної зайнятості. Приклад України, Кіровоградської області, на жаль, це яскраво ілюструє. Прорахунки у політиці ринкових реформ зумовили знецінення висококваліфікованої праці, поширення бідності, масову втрату соціального оптимізму.

Наявність гострих протиріч у сфері соціально-трудових відносин засвідчує нестачу зрілої соціальної відповідальності держави, роботодавців і профспілок за стан соціально-трудової сфери в Україні і її регіонах зокрема. На прикладі наведених результатів аналізу, що стосуються Кіровоградської області, зрозуміло, що наслідком деформацій у сфері доходів, зайнятості стає недовикористання трудового потенціалу населення області, деградація незатребуваних знань і професійних якостей, руйнація мотивів до ефективної праці (особливо у сільській місцевості), що, врешті-решт, перешкоджає розвитку бізнесу, економіки регіону загалом, не говорячи про перспективи покращення добробуту населення, соціальної інфраструктури. Зміна ситуації на краще потребує активного

соціального діалогу, спільних заходів з боку представників влади, бізнесу та профспілок у регулюванні доходів, зайнятості, забезпеченні реальної соціальної захищеності населення. Пошук дієвих інструментів та невикористаних резервів економічного зростання принесе бажаний кінцевий ефект тоді, коли влада на всіх рівнях, усі соціальні партнери зможуть визнати і довести на практиці, що саме якісний людський розвиток є кінцевою метою їх взаємодії. Виходячи з таких позицій, видатки на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист мають розглядатися не як “витрачання” бюджетних коштів, а як соціальні інвестиції, які могли б суттєво вплинути на розвиток економіки регіонів. Без подолання причин соціальної напруги на ринку праці не варто розраховувати на формування високої мотивації людей до ефективної зайнятості в легальному секторі економіки, досягнення стійкого економічного зростання регіону .

## 6. ОЦІНКА НОВІТНІХ ТЕНДЕНЦІЙ У РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ (на прикладі Кіровоградської області)

Формування мотиваційного механізму, адекватного завданням ефективної зайнятості населення на сучасному етапі ринкових перетворень в Україні, є неможливим без уважного вивчення стану регіонального ринку праці та визначення специфічних тенденцій його розвитку.

*Таблиця 6.1*

Економічна активність населення Кіровоградської області у 2000-2010 р.\*

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
<b>Економічно активне населення</b> у віці 15-70 років, тис. осіб	511,1	517,8	499,3	500,2	499,2	480,3	473,5
працездатного віку	493,3	480,1	467,7	460,1	458,7	435,9	431,6
старше працездатного віку	17,8	37,7	31,6	40,1	40,5	44,4	41,9
<b>Зайняте населення</b> у віці 15-70 років, тис. осіб	435,2	470,0	444,5	458,9	459,1	432,7	431,2
працездатного віку	419,0	433,3	413,7	418,8	418,6	388,3	389,3
старше працездатного віку	16,2	36,7	30,8	40,1	40,5	44,4	41,9
<b>Безробітне населення</b> (за методологією МОП) у віці 15-70 років, тис. осіб	75,9	47,8	54,8	41,3	40,1	47,6	42,3
працездатного віку	74,3	46,8	54,0	41,3	40,1	47,6	42,3
старше працездатного віку	1,6	1,0	0,8	–	–	–	-
<b>Економічно неактивне населення</b> у віці 15-70 років, тис. осіб	319,8	301,9	314,1	303,7	285,6	290,0	284,8
працездатного віку	156,2	164,3	172,0	168,6	156,8	171,4	167,7
старше працездатного віку	163,6	137,6	142,1	135,1	128,8	118,6	117,1
<b>Рівень економічної активності, %</b>	61,5	63,2	61,4	62,2	63,6	62,4	62,4
працездатного віку	76,0	74,5	73,1	73,2	74,5	71,8	72,0
старше працездатного віку	9,8	21,5	18,2	22,9	23,9	27,2	26,4
<b>Рівень зайнятості, %</b>	52,4	57,3	54,6	57,1	58,5	56,2	56,9
працездатного віку	64,5	67,2	64,7	66,6	68,0	63,9	65,0
старше працездатного віку	8,9	20,9	17,7	22,9	23,9	27,2	26,4
<b>Рівень безробіття, %</b>	14,9	9,2	11,0	8,3	8,0	9,9	8,9
працездатного віку	15,1	9,8	11,5	9,0	8,7	10,9	9,8
старше працездатного віку	9,1	2,6	2,5	-	-	-	-

\* Джерело: [155, с. 337].

Аналіз стану зайнятості населення на регіональному ринку праці Кіровоградської області нами здійснено відповідно до методологічної схеми, обґрунтованої у розділі 4. З огляду на дані таблиці 6.1, упродовж 2000-2010 рр. на ринку праці області посилювалися певні позитивні тенденції, а саме – зросли рівень економічної активності населення (з 61,5 до 62,4%), рівень зайнятості (з 52,4% до 56,9%), в 1,67 рази зменшився рівень безробіття (з 14,9% у 2000 р. до 8,9% у 2010 р.). Останнє ми вважаємо вагомим здобутком у діяльності служб зайнятості області.

Разом з тим, з огляду на дані наведеної таблиці, трудовий потенціал регіону швидко зменшується (у 2010 р. нараховував 473,5 тис. осіб, що на 37,6 тис. осіб менше, ніж у 2000 р.). Кількісні та структурні зміни економічно активного населення зумовлені як демографічними, так і соціально-економічними наслідками ринкових перетворень в економіці країни загалом і регіону зокрема. Порівняно з 2000р. у структурі економічно активного населення Кіровоградської області майже у 2,5 рази зросла кількість осіб старше працездатного віку. Цей факт ілюструє старіння робочої сили регіону. Основними причинами цього явища вважаємо суттєве падіння рівня життя населення регіону, низьку ефективність програм соціальної допомоги (що змушувало шукати додаткові заробітки).

Водночас, аналіз складу економічно неактивного населення дозволяє звернути увагу на іншу негативну тенденцію: все більше осіб працездатного віку залишається за межами офіційного сектору економіки області.

Так, у 2010 р. порівняно з 2000 р. на 11,5 тис. зросла кількість осіб працездатного віку, які за статистикою класифікуються як економічно неактивні особи. Загалом таких осіб нараховується понад 167 тис. осіб. За нашими оцінками, лише 18-20% з них може бути віднесена до категорії учнів та студентів, 1,5-2% – до осіб, які не хочуть працювати або не мають в цьому потреби з різних причин, решта – особи, що працюють у тіньовому секторі економіки області або за її межами.

Останнє викриває наявність гострих проблем на регіональному ринку праці, які стосуються, передусім, обмежених можливостей для

задоволення пріоритетних соціальних потреб працівників і тих, хто шукає роботу на прийнятних умовах. Йдеться про оплату праці, яка задовольняє уявленням працівників про прийнятний дохід, безпечні умови трудової діяльності.

На ринку праці Кіровоградської області, як і в переважній більшості інших регіонів, сьогодні спостерігається дефіцит гідних робочих місць, асиметрія між підготовкою кадрів і попитом на них, нестача кваліфікованих робочих кадрів, міжгалузева диференціація оплати праці, розшарування в доходах. Майже третина нових робочих місць, що створені в області упродовж останніх 3-х років не є продуктивними та перспективними, оскільки розраховані на оплату праці нижче або на рівні прожиткового мінімуму.

З цього приводу важливо звернути увагу на важливу обставину: сприйняття сенсу ефективної зайнятості не співпадає у працівників та роботодавців: для перших ефективна зайнятість – це, насамперед, отримання гідного трудового доходу, достатнього для забезпечення базових потреб працівника та його сім'ї, а для роботодавців – це, передусім, отримання більшого прибутку за рахунок більш ефективної зайнятості найманого персоналу.

Вважаємо, що в умовах, коли на ринку праці не задовольняються базові соціальні потреби більшості працюючих, є обмеженим вибір робочих місць з гідними умовами та оплатою праці, вкрай складно (навіть неможливо!) забезпечувати ефективну зайнятість в легальному секторі економіки.

В цих умовах все більш привабливим для пересічного працівника стає поєднання легальної і нелегальної (тіньової) зайнятості, що веде до зростання масштабів останньої, іншими словами, стрімкого розвитку “тіньових” регіональних ринків праці<sup>8</sup>. В такому разі програє роботодавець, не отримуючи належної трудової віддачі найманого працівника, програє суспільство загалом, не отримуючи

---

<sup>8</sup> Семикіна М.В., Василенко Н.Ф. Пріоритетні соціальні потреби працівників на регіональному ринку праці та механізми їх реалізації // Демографія та соціальна економіка .– К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – №1. – С.181.

бажаного зростання продуктивності праці.

Причини неефективної зайнятості, безумовно, є комплексними, і не обмежуються тільки рівнем підприємства або регіону. Розглянемо перешкоди на шляху ефективної зайнятості населення Кіровоградської області, звертаючись до більш детального аналізу статистики, що характеризує ситуацію на регіональному ринку праці.

Аналіз галузевих пропорцій зайнятості населення на ринку праці Кіровоградської області дає змогу констатувати, що структурна перебудова економіки регіону за своєю результативністю та змінами увійшла у протиріччя з вимогами завдань інноваційного розвитку. З цих позицій розподіл зайнятих за секторами і галузями не можна вважати ефективним (табл.6.2).

Таблиця 6.2

Динаміка кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності Кіровоградської області у 2007-2010 рр.\*

Показники	2007р. тис. осіб	2008р. тис. осіб	2009р. тис. осіб	2010р. тис. осіб	2010р., % до підсумку	2010 р. у % до 2009 р.
Всього зайнято	462,4	459,1	432,7	431,2	100,00	99,6
Сільське, лісове та рибне господарство, мисливство	145,8	141,4	119,2	120,3	27,90	100,9
Промисловість	64,9	63,0	58,2	54,3	12,60	93,3
Будівництво	16,2	16,6	16,0	15,7	3,64	98,1
Оптова і роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту, готелі та ресторани	77,5	78,1	80,2	79,4	18,41	99,0
Транспорт та зв'язок	32,4	31,5	33,2	32,1	7,44	96,7
Фінансова діяльність	4,7	5,3	5,0	4,6	1,07	92,0
Операції з нерухомістю	12,6	13,6	15,5	15,1	3,50	97,4
Державне управління	24,1	25,3	25,7	29,4	6,82	114,4
Освіта	37,0	36,9	36,6	37,1	8,60	100,8
Охорона здоров'я та соціальна допомога	31,2	31,0	30,4	30,7	7,12	100,9
Інші види економічної діяльності	16,0	16,4	12,7	12,5	2,90	98,4

\*Примітка: розраховано на основі [155, с.338].



Так, найбільша кількість зайнятих зосереджена у сільському господарстві (наприклад, у 2010 р. – 27,90 %). Більше половини з них зайняті в особистих селянських господарствах, функціонування яких ґрунтується переважно на простій фізичній праці з низькою продуктивністю. Друга за обсягами зайнятості є сфера торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів та ресторанів (18,41 %), третя – промисловість (12,60 %).

В розподілі працівників за підгалузями промисловості домінує харчова, добувна промисловість, виробництво та розподілення електроенергії, газу і води, між тим відбулося необґрунтоване з точки зору перспективного розвитку випереджаюче скорочення чисельності промислово-виробничого персоналу у високотехнологічних і наукомістких галузях, що виробляють кінцеву продукцію. Зауважимо, що останніми роками стало дуже помітним явище, коли робочі місця переходять із промисловості у сферу обслуговування. Ці нові робочі місця характеризуються низькою інноваційною наповненістю та продуктивністю праці, вони поглинають вивільнювану низько- та некваліфіковану робочу силу. Незважаючи на те, що у 2001-2010 рр. в багатьох інших регіонах розпочала формуватися нова система відтворення виробництв наукомісткої, високотехнологічної продукції, в Кіровоградській області зрушення в структурі зайнятості все ще не набули сучасної постіндустріальної спрямованості.

Виконаний нами прогноз зайнятості населення Кіровоградської області до 2015 р. враховує інерційний вплив окреслених тенденцій (табл. 6.3). Його можна віднести до оптимістичного варіанту розвитку подій на регіональному ринку праці. Звичайно, в разі посилення негативного впливу глобальних чинників та загострення внутрішньоекономічної кризи в країні прогнозні очікування у сфері зайнятості можуть кількісно та якісно змінитися.

Таблиця 6.3.

Прогноз зайнятості населення Кіровоградської області за видами економічної діяльності на 2009-2015 рр.

	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Зайнято в усіх сферах економічної діяльності	457,4	457,5	457,6	457,8	457,9	458,0
%	100	100	100	100	100	100
Промисловість	60,2	59,0	57,7	56,4	55,2	53,9
у % до усіх зайнятих	13,17%	12,89%	12,61%	12,33%	12,04%	11,76%
Сільське господарство	149,24	150,06	150,88	151,70	152,53	153,35
у % до усіх зайнятих	32,63%	32,80%	32,97%	33,14%	33,31%	33,48%
Будівництво	14,77	14,95	15,12	15,30	15,48	15,65
у % до усіх зайнятих	3,23%	3,27%	3,30%	3,34%	3,38%	3,42%
Транспорт і зв'язок	34,22	34,68	35,12	35,57	36,03	36,47
у % до усіх зайнятих	7,48%	7,58%	7,68%	7,77%	7,87%	7,96%
Торгівля, готелі, ресторани	81,17	82,74	84,31	85,88	87,45	89,02
у % до усіх зайнятих	17,75%	18,08%	18,42%	18,76%	19,10%	19,44%
Охорона здоров'я, фізична культура, соц. забезпечення	30,43	30,26	30,10	29,94	29,78	29,61
у % до усіх зайнятих	6,65%	6,61%	6,58%	6,54%	6,50%	6,47%
Освіта, культура, мистецтво, наука, наук. обслуговування	32,21	31,29	30,37	29,45	28,53	27,60
у % до усіх зайнятих	7,04%	6,84%	6,64%	6,43%	6,23%	6,03%

Аналіз доводить, що одним з негативних чинників, який знижує ефективність зайнятості на підприємствах, є поширене неуважне ставлення до проблем збереження здоров'я працюючих. За даними обласного управління статистики Кіровоградської області, у 2009 р. кожен 11-й працівник (або 19,0 тис. найманих працівників) працює в умовах, що не відповідають сучасним міжнародним вимогам до технічної і технологічної безпеки і чинять шкоду здоров'ю

працюючих. За непрямою оцінкою значно зросли показники забруднення повітря робочих місць пилом, хімічними речовинами, виробничого шуму, вібрації тощо, погіршилися мікрокліматичні умови, особливо на виробництві в гарячих цехах. І хоч рівень виробничого травматизму протягом п'яти останніх років знизився на 60 %, а смертельного - на 40 %, ризик отримати травму залишається високим. Не поліпшується ситуація із станом безпеки праці. За оцінками експертів, кожне друге робоче місце у сфері матеріального виробництва не відповідає сучасним міжнародним вимогам до умов технічної і технологічної безпеки, чинять шкоду здоров'ю працюючих, знижують їхню продуктивність праці.

Завданням мотивації ефективної зайнятості повністю суперечить і той факт, що наявний трудовий потенціал, задіяний на підприємствах області, не використовується ефективно, залишаються значними втрати робочого часу. Тільки у 2010 р. пересічний штатний працівник у Кіровоградській області понад 13 тижнів або 3 місяці на рік був неповністю зайнятий на виробництві [114, с.105]. Втрати робочого часу викликані недоліками в організації виробництва і праці, зокрема труднощами зі збутом продукції, недостатнім забезпеченням чи нерегулярними поставками сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, моральною і фізичною зношеністю виробничих потужностей.

Узагальнюючим показником обсягу всіх видів втрат робочого часу є рівень використання фонду робочого часу та обумовлений цим обсяг недоданої продукції, невиконаних робіт та ненаданих послуг. За даними Держкомстату України, коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу працівників, зайнятих у галузях економіки регіону, у 2010 р. становив 0,864, кожним працівником у середньому відпрацьовано 1646 годин, що менше на 35 годин за відповідні показники 2008 р. [114]. Серед видів економічної діяльності найнижчий коефіцієнт використання табельного фонду зафіксовано в промисловості та на транспорті Кіровоградщини, а серед видів промислової діяльності – текстильній промисловості та у

виробництвах електричного, електронного та оптичного устаткування, а також транспортних засобів та устаткування. Невисокий коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу обумовлений високою часткою втрат робочого часу і неявок з поважних причин через недоліки в організації виробництва і праці, зокрема труднощі зі збутом продукції, недостатнім забезпеченням чи нерегулярними поставками сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, моральною і фізичною зношеністю виробничих потужностей тощо.

В аспекті формування ефективної зайнятості важливо торкнутися проблеми прихованого безробіття, про наявність якого свідчить рівень надлишкової зайнятості. Кількість працівників області, які з ініціативи адміністрації були переведені на скорочений робочий день (тиждень), за 2010 р. порівняно з відповідним періодом попереднього року зменшилась на 15,9%. На 25 % скоротилася кількість працівників, яким надавались вимушені адміністративні відпустки. Розміри вимушеної неповної зайнятості характеризують нижче наведені дані. Кожен працівник, який перебував у вимушеній відпустці, не працював з цієї причини протягом 2010 р. в середньому 300 годин, а через скорочення тривалості робочого дня (тижня) – 228 год. Загалом питома вага втрат із названих причин у фонді робочого часу, що відповідає режиму роботи підприємств, скоротилась і становила 2,2 % [114].

Зауважимо, що вітчизняною економічною наукою вже доведено, що система неформальних трудових відносин української економіки, сприяючи поширенню неефективних форм зайнятості, перешкоджала розвитку безробіття, створюючи віртуальний ефект наявності значної місткості сфери трудової діяльності. Приховане безробіття зіграло пом'якшувача соціальної напруги в суспільстві, завдяки йому частково вдалося зберегти на підприємствах кваліфіковані кадри як кадрове ядро можливих майбутніх організаційних і технологічних нововведень. З іншого боку, неповна зайнятість скорочує територіально-професійну мобільність працівників, обмежуючи

професійно-кваліфікаційний потенціал та економічну активність населення. Щоб пом'якшити цей вплив, працівники, які протягом тривалого часу не мали контакту зі своїм робочим місцем, потребують досить глибокої професійно-кваліфікаційної та морально-психологічної реабілітації. Найбільше від неповної зайнятості потерпає якість робочої сили Кіровоградщини, зайнятої у машинобудівній, легкій, хімічній промисловості області, конверсійних виробництвах. Незважаючи на поступове упорядкування зазначених негативних тенденцій ринку праці на етапі відновлення позитивної економічної динаміки, в контексті забезпечення ефективної зайнятості обсяги та рівні часткового безробіття все ще викликають занепокоєння: у 2010 р. кожний сьомий працюючий у галузях економіки області перебував у стані вимушеної неповної зайнятості.

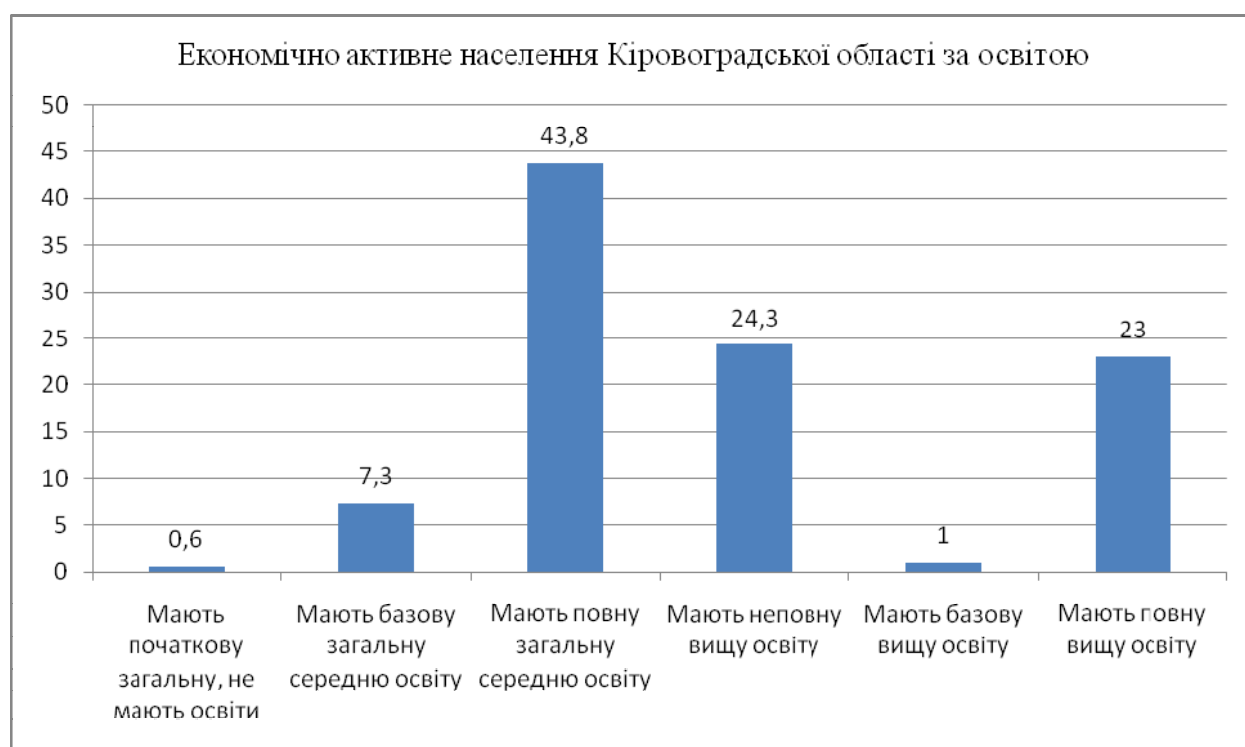
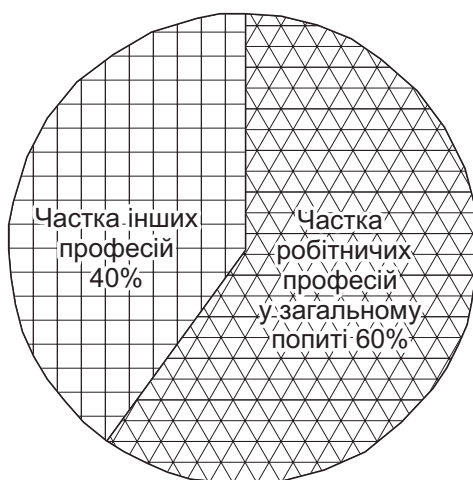


Рис. 6.1. Розподіл економічно активного населення Кіровоградської області за рівнем освіти<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Розраховано за джерелом: “Економічна активність населення Кіровоградської області у 2010 році. Статистичний збірник. – Кіровоград: Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2011. – 104 с.”, (С. 30).

Статистика Кіровоградської області свідчить, що поступово зростає рівень освіти економічно активного населення Кіровоградської області. За формальними ознаками сучасна робоча сила є порівняно високоосвіченою: на початок 2011 р. трохи менше половини зайнятого населення (із 49,2% штатних працівників економіки області) мають або повну вищу, або базову вищу фахову освіту.

Попит на ринку праці Кіровоградської області  
(вакансії) у 2010 році



Випуск навчальними закладами Кіровоградської області  
у 2010 році

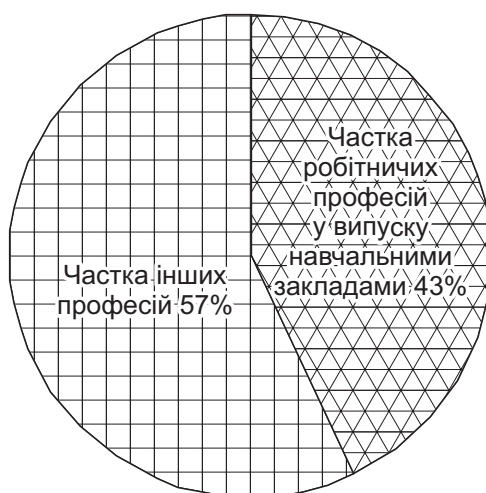


Рис. 6.2. Ілюстрація диспропорції у функціонуванні ринку праці та ринку освітніх послуг Кіровоградської області

Найвищим рівнем освіти характеризуються такі сфери економіки: фінансова діяльність (85,8%), державне управління (85,3%), діяльність готелів та ресторанів (80%), освіта (73,9% штатних працівників на кінець 2010 р.) [155, с. 356.]

Між тим аналіз доводить і наявність негативної тенденції – на ринку праці Кіровоградської області нині спостерігається гостре протиріччя між реальними потребами економіки регіону в кадрах певної кваліфікації і пропозицією освітніх послуг.

Діаграми на рисунку 6.2 свідчать про структурні диспропорції у функціонуванні ринку праці і ринку освітніх послуг. Ринок праці потребує переважно кваліфікованих робітників, а діяльність освітніх закладів орієнтована переважно на підготовку фахівців з вищою освітою. Економіка регіону поки не орієнтована на інновації, тому є низькою затребуваність знань на ринку праці.

Дуже слабкою та неефективною є взаємодія навчальних закладів, роботодавців і органів місцевої влади у вирішенні проблем дисбалансу між розвитком ринку праці і ринку освітніх послуг. Спостерігається перевиробництво бухгалтерів, фінансистів, менеджерів і гостра нестача кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з інженерно-технічних спеціальностей. Лише 40 % попиту на робочу силу в області складає попит на посади службовців, 60 % – на місця робітників [155, с. 347]. Це засвідчує низьку затребуваність трудового потенціалу осіб, які мають вищу освіту.

Важливим чинником забезпечення ефективної зайнятості та формування адекватної мотиваційної основи господарювання суб'єктів різних рівнів є розвиток малого підприємництва. Як зазначає Т.А. Заяць, мале підприємництво є своєрідним середовищем, спроможним забезпечити виживання окремим верствам населення, та своєрідним соціальним амортизатором від наслідків суперечливого проведення радикальних економічних реформ [43, с.78]. В контексті досліджуваної проблеми слід підкреслити роль малого бізнесу у створенні можливостей для реалізації мотивів та здібностей до підприємницької діяльності, розширенні зайнятості населення,

підвищення доходів працівників, загальному зростанні їх добробуту та скороченню майнової диференціації, що забезпечує соціальну стабільність у суспільстві. Протягом 2005-2010 рр. кількість малих підприємств в області зменшилася на 25,5 % і реальний стан його розвитку є незадовільним. Частка продукції малих підприємств у загальних обсягах реалізації продукції (робіт, послуг) по містах та районах Кіровоградської області починаючи з 2007 р. мала тенденцію до скорочення і становила у 2010 р. усього 24,2 % (проти 34,8 % у 2007 р.). У розрахунку на 1 тис. мешканців в регіоні у 2010 р. припадало лише 3,8 малих підприємств. Користуючись аналітичною інформацією Я. Жаліла, можна сказати, що це у 10 разів менше за відповідний показник Румунії та Словенії, у 50 разів — від Польщі, Угорщини та Чехії. До того ж, як застерігає Я. Жаліло, досить часто мале підприємство є другим місцем роботи людини. Тому механічно пов'язувати кількість зайнятих на таких підприємствах з кількістю робочих місць, створених для зменшення безробіття, некоректно. Тобто з урахуванням низького залучення працюючих у сферу діяльності малого та середнього бізнесу виникають сумніви щодо наявності достатнього ефекту малих підприємств у зменшенні майнової диференціації населення України [75, с.32].

Розрахунки та соціологічні обстеження показують, що в Кіровоградській області випереджаючими темпами відбувається деформалізація зайнятості (зростають масштаби тіньової зайнятості). Розвиток недержавного сектора йде не так шляхом створення цивілізованої системи малого та середнього бізнесу, приватизації підприємств, як за рахунок перерозподілу населення до неформальної зайнятості, що, як правило, не вимагає значних капіталів, здійснюється на свій страх і ризик, часто не реєструється. Неформальна сфера розвивається нині не як сектор економіки, а скоріше як вимушений і тому безперспективний вид зайнятості.

Зростання зайнятості у неформальному секторі має як позитивні, так і негативні аспекти. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток “тіньової економіки”,



глибока криза соціально-трудових відносин, перш за все, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи, корупція. З одного боку, неформальний сектор забезпечує людей роботою та доходами і дозволяє багатьом працівникам уникати бідності. З іншого боку, працівники неформального сектора не мають особливих гарантій зайнятості і не отримують соціальну допомогу (наприклад, пенсію), яка фінансується за рахунок податків на заробітну плату; отже, дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. За це суспільство розраховується звуженням податкової бази, що призводить до підвищення податків у формальному секторі, заохочення неформального сектора та порушення умов конкуренції. Також важливим негативним наслідком переходу матеріальних інтересів значної частини населення, особливо молоді, в “тінь” є закономірна зміна трудової мотивації, соціальних та професійних орієнтацій, і у підсумку - зміна системи особистих цінностей.

В результаті окреслених явищ нагромаджений трудовий потенціал Кіровоградської області недовикористовується. Очевидно, він не зможе бути реалізований і в найближчому майбутньому навіть при позитивній економічній динаміці через втрати у професійно-кваліфікаційній та демографічній структурі, які сьогодні пішли в “тінь”. Таким чином, з одного боку, робоча сила перерозподіляється у неформальний сектор, оскільки утруднені сприятливі умови для ефективної зайнятості в офіційному секторі. Але, з другого боку, деформалізація економіки, особливо розвиток її нелегальних та нерегламентованих видів, ще більше обмежує можливості для такої зайнятості в національному масштабі.

Аналіз доводить, що в економіці регіону залишається досить високим рівень мобільності кадрів. За 2008-2010 рр. він майже не змінився – 135–110 тис. осіб щорічно (це загальна кількість прийнятих осіб та тих, які вибули). Впродовж останніх років спостерігалася висока мобільність робочої сили. Так, коефіцієнт валового обороту робочої сили (відношення кількості прийнятих і вибулих до середньооблікової кількості працівників) становив 52,6%.

Основною причиною вибуття була плинність кадрів (24,4%), у зв'язку із скороченням штатів робочі місця залишили 8,9 тис. осіб (1,1%) [114, с.38, 42, 45]. Висока мобільність в освіті, охороні здоров'я і соціальній допомозі, сільському господарстві та промисловості. В 2010 р. коефіцієнт вибуття перевищував коефіцієнт прийому працівників.

Аналіз стану і динаміки робочих місць і робочої сили України за період 2000-2010 рр. свідчить, що однією з важливих суперечностей розвитку ринку праці України є неузгодженість руху робочих місць і робочої сили. Надзвичайно активний надлишковий оборот робочої сили охоплює переміщення працівників, не пов'язані з перерозподілом робочих місць між підприємствами. Інтенсивність обороту робочих місць свідчить, що структурна перебудова наштовхується на серйозні перешкоди та обмеження на ринку праці і втрата робочих місць у стагнуючих секторах економіки не завжди успішно й своєчасно компенсується їх нарощуванням у прогресивних галузях і сферах.

Важливим показником руху робочої сили є плинність кадрів, яка в Кіровоградській області має досить високі значення. Характерно, що переважна більшість вибули з причин плинності – 24,4% загальної кількості звільнених, а лише 1,1% - з причин скорочення штатів [114, с.45]. Трудова мобільність певною мірою є позитивним явищем, констатує посилення гнучкості ринку праці області та трудової активності населення.

Однак дослідження відомого вітчизняного фахівця І. Петрової свідчать, що надмірне пожвавлення мобільності робочої сили, як у внутрішній, так і у зовнішній формах (що, за нашими оцінками, має місце на підприємствах області – прим. авт.), призводить до більш частішої зміни робочого місця і суперечить трудовим нормам, спрямованим на стабілізацію зайнятості [102, с.178]. Скорочення середнього терміну роботи на одному підприємстві порівняно з високорозвиненими країнами свідчить про недостатні за міжнародними параметрами запаси соціального капіталу в економіці області.

Порівняно з попередніми роками в області у 2009-2010 рр. значно більшою стала потреба підприємств у працівниках. У загальній кількості вільних робочих місць та вакантних посад у 2010р. кожне третє припадало на оптову й роздрібну торгівлю, торгівлю транспортними засобами та послуги з ремонту, сьоме – на обробну промисловість, одинадцять – на сферу транспорту та зв'язку.

*Таблиця 6.4*

Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці  
Кіровоградської області за професійними групами\*

*(на кінець року; осіб)*

	Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю		Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць		Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Всього	18248	19545	588	621	31	31
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	1125	1202	59	55	19	22
Професіонали	1017	1207	198	104	5	12
Фахівці	1306	1452	65	61	20	24
Технічні службовці	1097	1158	14	26	78	45
Робітники сфери обслуговування та торгівлі	2278	2590	66	121	35	21
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства	565	684	3	1	188	684
Кваліфіковані робітники з інструментом	2275	1978	72	82	32	24
Оператори та складальники устаткування та машин	4436	4541	55	115	81	39
Найпростіші професії	4149	4733	56	56	71	79

\*Джерело: [155, с.347]

Зокрема, відбулося збільшення попиту на операторів та складальників устаткування та машин, робітників сфери обслуговування та торгівлі, технічних службовців та кваліфікованих

робітників з інструментом, однак скоротився попит на професіоналів, фахівців, кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, що може свідчити про тенденції декваліфікації регіонального ринку праці (таблиця 6.4).

Дослідження показує, що вже зараз потреба у висококваліфікованій робочій силі значно зростає, проте це попит на працівників дещо іншої спеціалізації та знань, якими вивільнені працівники почасти не володіють. Крім того, вивільнені працівники з їх застарілими знаннями і навичками в більшості випадків не можуть скористатися високотехнологічними новоствореними чи модернізованими робочими місцями. Програми професійної перепідготовки не варто переоцінювати, оскільки колишній слюсар не стане фахівцем з інформаційних технологій або молекулярним біологом.

Як і в інших країнах із перехідною економікою, робочі місця в регіоні створюються переважно на малих нових приватних підприємствах сектору обслуговування. В той же час великі державні та приватизовані підприємства скорочують свої штати. Так само, “чисте” створення робочих місць помітно зменшується залежно від розміру підприємства: наприклад, за останні роки 40 % нових робочих місць були створені у секторі обслуговування.

Втім, така позитивна динаміка на малих приватних підприємствах ще не означає появу великої кількості високопродуктивних робочих місць. По-перше, в області місткість сектора, що генерує робочі місця, є відносно малим. По-друге, більшість нових робочих місць створені у неформальному секторі, який відзначається низькою продуктивністю праці та нестабільністю робочих місць.

Як нами визначено попередньо, одним з пріоритетних індикаторів забезпечення ефективної зайнятості є рівень доходів, платоспроможного попиту та частка бідного населення. Структурні зміни в економіці в дали змогу органічно поєднати політику прискореного зростання з активною соціальною політикою: разом із

зростанням ВВП в країні збільшувалися і особисті доходи громадян.

Так, в Кіровоградській області, за даними офіційної статистики 2010 р., рівень загальних доходів на одне домогосподарство зріс з 411,2 грн. до 2721,6 грн., або у 6,62 рази. Однак у регіоні частка населення із загальними середньодушовими доходами у місяць нижче прожиткового мінімуму в 2009 р. (тобто бідного за українськими критеріями) становила 32,0 % (табл. 6.5). А якщо співвідносити з прожитковим мінімумом в 922 гривні характеристики Всесвітнього банку відносно “бідних” у Східній Європі і колишньому СРСР (4,3 дол.), то в гривнях це складає 1032 гривні в місяць, що тільки у 1,2 рази перевищує прожитковий мінімум.

На рівень трудової активності негативно впливає, за свідченням світової практики, як незначна диференціація доходів, що свідчить про зрівнялівку в оплаті праці, так і завелика диференціація, що призводить до соціальної несправедливості.

*Таблиця 6.5*

Диференціація життєвого рівня населення Кіровоградської області\*

	Децильний коефіцієнт диференціації доходів населення (разів)		Співвідношення доходів 10% найбільш та 10% найменш забезпеченого населення (разів)		Частка населення із середньодушовими доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, відсотків	
	грошових	загальних	грошових	загальних	грошовими	загальними
2000	4,7	3,4	9,1	5,4	90,3	74,4
2002	4,5	3,6	8,3	5,6	91,6	86,6
2004	4,9	4,6	9,5	8,3	78,3	66,5
2006	6,0	4,6	11,0	8,2	62,9	57,6
2007	5,3	4,5	6,8	6,0	57,4	48,1
2008	5,1	4,4	5,4	4,5	40,5	34,1
2009	5,0	5,2	7,2	6,0	38,4	32,0

\* Джерело: [155, с.378]

Світовим досвідом доведено, що якщо децильний коефіцієнт перевищує відношення 1:10, то суспільство вступає в зону соціальної нестабільності. Не випадково країни з розвинутою ринковою економікою, починаючи з середини ХХ століття, розпочали активний перегляд політики доходів у напрямку забезпечення більшої

соціальної справедливості. Якщо в найбільш розвинутих європейських країнах співвідношення в доходах 10 % найбільш забезпечених і 10 % найменш забезпечених груп населення перебуває в межах 1:6-8, то в Кіровоградській області це співвідношення за останні роки, за непрямыми оцінками, складало 9,9-8,7.

Останніми роками ситуація в Кіровоградському регіоні характеризується неухильним зростанням так званої застійної бідності. Якщо протягом року людина не може знайти роботу, вона хапається за будь-яку роботу, аби заробити гроші. Через два роки безробіття це бажання нівелюється, третій рік є переломним: людина вже опанувала технології перебування у стані бідності, потрапляє в категорію застійно бідних. Між тим сім'ю, яка 7-8 років перебувала без заробітків, інтегрувати в легальний ринок праці практично неможливо. Культура такої бідності вже починає формуватися. На українському ринку праці чисельність безробітних з вищою освітою: інженерів, вчителів, економістів, юристів – сягає сьогодні 36 %, причому 12,9 % з них мають статус безробітного в межах одного-двох років, 0,3 % - від двох до трьох років, 0,1 % - понад три роки. В середньому близько 30 % працевлаштованих з числа фахівців забезпечувалися роботою із значним зниженням їх професійно-кваліфікаційного статусу. Така вимушена декваліфікація пов'язана перш за все з мізерним розміром виплат з безробіття [123].

За часткою витрат родини можна оцінювати рівень добробуту різних груп населення Кіровоградщини. Згідно закону Енгеля, зі зростанням доходів питома вага витрат домогосподарств на харчування знижується, витрати на одяг, житло, комунальні послуги змінюються несуттєво, а частка витрат на задоволення культурних і інших нематеріальних запитів зростає. У споживчих витратах домогосподарств області продовольчі товари займають: у 2000 р. – 68,2 %, у 2005 р. – 59,8, у 2009 р. – 48,8, у 2010 р. – 55,6% [155, с.390]. Незважаючи на те, що чітко простежується тенденція до зниження питомої ваги витрат на харчування, все ж це є дуже загрозливі показники, оскільки найоптимальніша питома вага продовольчих

товарів у структурі сукупних витрат перебуває в межах 18-25 %.

Це сигналізує, що рівень особистого споживання переважної більшості працездатного населення утримується на рівні мінімального споживчого бюджету, а переважна частина сімейного бюджету припадає на забезпечення фізіологічних потреб та (частково) потреб безпеки людини, і в цих умовах стає проблематичним формування мотиваційних засад ефективної зайнятості населення. Внаслідок цього порушуються процеси відтворення робочої сили – середній термін нормального функціонування робочої сили в Україні зменшується з 20 до 15 років, а сукупної робочої сили – на чверть. Саме з цієї причини у сферу зайнятості залучаються категорії населення, які повинні навчатися або знаходитися на пенсійному забезпеченні.

Аналіз свідчить, що у 2010р. кожен 5-й працівник в області отримував заробітну плату у розмірі до 1000 грн., чого не вистачало на повноцінне харчування одного працівника, не говорячи про сім'ю, сплату комунальних послуг, житла тощо. Водночас 39,7% працівників отримували заробіток від 1000 до 2000 грн., що забезпечувало пріоритетні потреби на рівні фізичного виживання, проте такий заробіток не створював матеріальних можливостей для лікування, оздоровлення, постійного освітньо-професійного розвитку за власні кошти, не говорячи про придбання житла або навіть погашення довгострокового кредиту на житло (розподіл працівників за розміром заробітної плати наведено на рис. 6.3).

Зауважимо, що бідність працюючих притаманна усім регіональним ринкам праці України, проте Кіровоградська область за рівнем середньомісячної заробітної плати наближується до регіонів-аутсайдерів – Тернопільської, Вінницької, Чернігівської, Волинської областей. Витоки такої ситуації пов'язані з тим, що переважна більшість роботодавців в умовах обмежених можливостей залучення інвестицій орієнтується на використання “вкрай дешевого працівника”, обмеження витрат на професійне навчання та безпеку праці, кожне третє підприємство має заборгованість у виплатах

заробітної плати, кожне четверте – незадовільні умови праці. За оцінками експертів, близько 50% робочих місць у сфері матеріального виробництва не відповідає сучасним міжнародним вимогам до умов технічної і технологічної безпеки і чинять шкоду здоров'ю працюючих.



Рис. 6.3. Розподіл штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у грудні 2010 р.

Додамо до цього, що економічні зрушення, які останніми роками мали місце в Кіровоградському регіоні, майже не позначилися на покращенні задоволення пріоритетних соціальних потреб більшості працюючих, соціальних умовах життя, адже за 1999–2010 рр. за показниками регіонального людського розвитку<sup>10</sup>, демографічного розвитку та матеріального добробуту Кіровоградщина змістилася на останні та передостанні місця серед інших регіонів України (відповідно 26, 27 та 22 рейтингові місця, хоча останніми роками відбулися позитивні зрушення, адже у 2006 р. це було 26 місце).

<sup>10</sup> Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень – Державна служба статистики України, 2011 р.– 43 с.



Справедливо визнати, що міграційні процеси досить відчутно впливають на стан регіонального ринку праці області. Такі процеси пов'язані з територіальним розподілом і перерозподілом робочої сили. Зрозуміло, що низький рівень життя, безробіття змушують мешканців області України шукати роботу за межами області, за кордоном. Програші міграції не лише для Кіровоградської області, а й для усієї України є очевидними, оскільки йдеться про виїзд людей, праця яких є, як правило, високо затребуваною та використовується на важливих, інколи стратегічних ділянках економіки. А господарські комплекси регіонів у такий спосіб позбавляються дефіцитних працівників, талановитих фахівців, на підготовку яких було витрачено чималі кошти. Так, сальдо міграції для області склало у 2008 р. – 3979 чол., у 2009 р. – 2368, у 2010 р. – 674 чол. [155, с. 329]

Далі більш детальну увагу зосередимо на явищах безробіття як специфічної форми економічної активності населення. Загалом на 1 вакантне місце на Кіровоградському регіональному ринку праці на кінець 2010 р. претендувала 31 особа, а в 2008 р. – 25 (в середньому по Україні цей показник складав відповідно 10 і 9). Тенденція загалом по області негативна і є гіршою порівняно з середньоукраїнським показником. З огляду на дані таблиці 6.6 в межах районів Кіровоградської області картина навантаження на одне вільне робоче місце є досить неоднорідною (темним кольором в таблиці виокремлено показники негативної динаміки безробіття по окремих районах Кіровоградської області).

Зазначимо, що чисельність зареєстрованого безробіття на кінець 2010 р. становила 42,3 тис. осіб і була на 44,3 % меншою, ніж у 2000 р. В структурі безробіття за причинами незайнятості відбулися зрушення у напрямі значного зростання питомої ваги звільнених за власним бажанням, не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів. Серед безробітних кількісно (за статистикою 2010 р.) переважають чоловіки (57,7%); 39,5 % безробітних звільнені за власним бажанням. Характерною рисою ринку праці Кіровоградської області є висока частка молоді серед

безробітних (46,1%), тобто кожен другий безробітний області – молода людина віком до 35 років. З них 11,4% – випускники вищих навчальних закладів. Загальною тенденцією стало поступове, хоч і повільне, скорочення частки безробітних, тривалість незайнятості яких перевищує один рік. Тому актуальною є розробка програми розвитку системи робочих місць та їх адаптації до вимог робочої сили, в тому числі за рахунок незайнятого населення та безробітних.

*Таблиця 6.6.*

**Динаміка навантаження на одне вільне робоче місце (осіб)  
в Кіровоградській області та Україні\***

	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2010 р. від- носно 2008 р.
<b>Україна</b>	10	8	9	90,0
<b>Кіровоградська область</b>	25	31	31	<b>124,0</b>
м. Кіровоград	7	9	7	100,0
м. Знам'янка	14	20	36	<b>257,1</b>
м. Олександрія	10	30	50	<b>500,0</b>
м. Світловодськ	29	55	32	<b>110,3</b>
Бобринецький район	26	42	35	<b>134,6</b>
Вільшанський район	107	140	92	85,9
Гайворонський район	31	40	59	<b>190,3</b>
Голованівський район	119	43	45	37,8
Добровеличківський район	47	94	91	<b>193,6</b>
Долинський район	85	46	42	49,4
Знам'янський район	74	69	69	93,2
Кіровоградський район	19	9	6	31,6
Компаніївський район	50	23	51	<b>102,0</b>
Маловисківський район	54	41	77	<b>142,6</b>
Новгородківський район	101	40	93	92,1
Новоархангельський район	105	69	97	92,4
Новомиргородський район	58	56	96	<b>165,5</b>
Новоукраїнський район	32	179	89	<b>278,1</b>
Олександрівський район	33	27	61	<b>184,8</b>
Олександрійський район	27	62	27	100,0
Онуфріївський район	56	41	75	<b>133,9</b>
Петрівський район	22	13	51	<b>231,8</b>
Світловодський район	53	99	41	77,4
Ульянівський район	101	73	96	95,0
Устинівський район	99	58	45	45,5

\*Примітка: сформовано за джерелом: [155, с. 346]; дані Державної служби статистики України за джерелом <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Найбільш тривожною за даними статистики є ситуація з безробіттям кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства. Навантаження на одне вільне робоче місце зросло з 188 осіб у 2009 р. до 684 осіб у 2010 р. Загалом це можна пояснити значно більшою, ніж раніше, реєстрацією селян в якості безробітних, зацікавлених поєднувати самозайнятість із отриманням допомоги по безробіттю. Реальна ж проблема безробіття виникла раніше, на початку 90-х років, коли із руйнуванням системи колгоспів були втрачені стабільні робочі місця і не створено альтернативних робочих місць. За оцінками неофіційних експертів, третина таких безробітних працює у містах або за кордоном.

З урахуванням того, що значну частку серед офіційно зареєстрованих безробітних складають особи з вищою та середньою спеціальною освітою, а структура попиту робочої сили на ринку праці за професійними групами виявляє найвищий рівень потреби підприємств у працівниках сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітниках з інструментом, операторів та складальників устаткування й машин (і відповідно, найменше навантаження на 1 робоче місце за цими професійними групами), можна зробити висновок, що безробіття в регіоні значною мірою має структурний характер, а його подолання залежить не лише від наявності позитивної економічної динаміки. Тобто має місце невідповідність професійної структури зайнятого населення структурним змінам в економіці, що проявляється в надлишку спеціалістів одних професій і нестачі – в інших, наявності вакантних місць і досить високому рівні безробіття. Зазначене можна тлумачити як позитивну ознаку модернізації економіки, проте вона може також свідчити і про уповільнену реструктуризацію підприємств.

Як свідчить державна статистика ринку праці Кіровоградської області, в сучасних умовах високий рівень освіти підсилює конкурентні позиції робочої сили, стимулюючи її трудову активність, підвищує шанси на перебування роботи, знижує ризик безробіття. Однак в структурі безробітних зростає частка інженерно-технічних

працівників. Про ускладнення ситуації на ринку праці свідчить те, що Кіровоградська область має одне з найвищих в Україні значень цього показника. Особливо висока тривалість безробіття в районах з монопрофільною структурою виробництва, яка сягає більше одного року. Відбуваються зміни у розподілі безробітних за тривалістю незайнятості (див. табл.6.7).

Загальною тенденцією стає поступове, хоч і повільне, скорочення частки безробітних, тривалість незайнятості яких перевищує один рік. Тому актуальною є розробка програми розвитку системи робочих місць та адаптації до їх вимог робочої сили, в тому числі за рахунок незайнятого населення та безробітних.

*Таблиця 6.7*

Тривалість зареєстрованого безробіття населення Кіровоградської області\*

*(на кінець року)*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Кількість осіб, які мали статус безробітних	28416	24355	20260	25515	17807	18795
у тому числі за тривалістю безробіття, відсотків						
До 1 місяця	20,0	23,0	22,8	31,3	25,5	30,4
1–3	24,4	26,9	28,0	34,1	24,6	28,9
3–6	19,0	17,6	16,3	13,4	17,8	17,3
6–9	12,0	11,0	8,9	6,7	9,3	9,4
9–12	12,1	10,4	11,7	7,5	10,4	6,5
більше 1 року	12,5	11,1	12,3	7,0	12,4	7,5
<i>Середня тривалість безробіття, місяців</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>4</i>

\* Джерело: [154, с. 350; 155, с.351]

Довготривале безробіття є характерною рисою більшості країн ЦСЄ із перехідною економікою, і Україна у цьому плані не є винятком. Довготривале безробіття видається особливою проблемою, оскільки воно пов'язане із високими соціальними витратами. Затяжне безробіття спричиняє ерозію професійного рівня та морального стану і підриває також можливості працевлаштування. Тому багато довготривалих безробітних зрештою виходять зі складу робочої сили. Крім того, затяжне безробіття також тісно поєднується із бідністю.

Підсумовуючи викладене, можемо зробити висновок, що на

початок 2008 р. економіка регіону мала передумови для того, щоб розпочати нову фазу свого розвитку, орієнтирами якого є згортання впливу дії екстенсивних чинників, поступове подолання макроекономічної розбалансованості ринкових складових соціально-економічного середовища, орієнтація на інтенсифікацію виробництва та підвищення продуктивності праці. Це могло б в разі сприятливих умов в країні позитивно позначитися на сфері зайнятості населення регіону у напрямі підвищення її ефективності.

Однак, як свідчить аналіз статистики до 2010 р. включно, ситуація на ринку праці Кіровоградської області ще далека від сприятливої:

- збільшення зайнятості, принаймні в офіційному секторі економіки відбувається повільними темпами;
- чисельність звільнених з підприємств перевищує чисельність прийнятих;
- низька якість вакансій, які пропонуються службою зайнятості;
- наявність значної територіальної диференціації показників навантаження на вільне робоче місце та рівня безробіття;
- посилення тенденцій зайнятості у сфері торгівлі.

Отже, з урахуванням обґрунтованих нами у розділі 2 рис ефективної зайнятості на етапі переходу до постіндустріального суспільства, окреслені риси нинішнього стану сегменту зайнятості регіональної економіки не дають підстав для того, щоб характеризувати зайнятість населення на Кіровоградщині як ефективну.

У відповідності із завданнями дослідження нами здійснено аналіз сфери зайнятості та ринку праці у внутрішньорегіональному розрізі, виконано інтегральну оцінку ефективної зайнятості районів області за методикою, викладеною у розділі 4. Для цього, виходячи з наявної статистичної бази експертним шляхом було визначено звужене коло показників ринку праці, що характеризують:

- чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості;
- середню тривалість безробіття;
- кількість вільних робочих місць;

– потребу в робочій силі; навантаження на одне вільне робоче місце;  
– рівень охоплення незайнятих громадян активними заходами соціального захисту;  
– рівень працевлаштування; середньомісячну заробітну плату працівників (вихідні дані для розрахунку інтегрального показника ефективної зайнятості населення Кіровоградської області представлені в таблиці 6.8).

Таблиця 6.8

Вихідні дані для побудови інтегрального показника ефективної зайнятості населення районів Кіровоградської області\*

Назва району області	Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості, особи	Середня тривалість безробіття, місяці	Кількість вільних робочих місць, шт.	Потреба в робочій силі, особи	Навантаження на одне вільне робоче місце, особи	Рівень охоплення незайнятих громадян активними заходами соціального захисту, %	Рівень працевлаштування, відсотки	Середньомісячна заробітна плата працівників, грн.
Кіровоградський	19025	8	3006	1345	4	59,3	38,2	430
Олександрійський	9970	8	1204	563	5	68,2	40,6	378
Знам'янський	7592	7	373	152	17	50,5	31,7	395
Світловодський	7366	7	682	314	8	59,9	34,7	398
Бобринецький	2533	8	275	34	29	52,4	31,4	362
Вільшанський	1103	8	159	34	15	58,1	31,4	329
Гайворонський	2348	6	324	45	12	86,1	47,1	416
Голованіський	3607	9	260	44	34	58,8	32,4	436
Добровеличківський	3910	9	258	193	10	60,4	30,0	566
Волинський	3367	8	281	96	12	66,4	32,3	475
Компаніївський	371	5	160	34	4	65,8	36,1	319
Маловисківський	5473	10	307	96	27	40,9	20,4	435
Новгородківський	900	6	246	19	21	65,0	35,4	352
Новоархангельський	1617	5	228	52	14	64,0	31,5	308
Новомиргородський	4088	6	210	35	49	47,8	28,2	324
Новоукраїнський	3856	6	316	72	19	62,3	33,5	358
Олександрійський	3453	7	294	80	19	52,2	30,7	411
Онуфріївський	2017	7	197	94	8	76,5	38,3	374
Петровський	1316	9	274	117	4	60,3	33,7	350
Ульяновський	3447	10	221	32	54	40,4	17,3	344
Устинівський	1505	10	130	26	28	36,5	19,2	321

\*Примітка: складено на основі джерел [154; 155].

Наступний крок розрахунку інтегрального показника ефективної зайнятості населення – це стандартизація досліджуваних показників (табл. 6.9).

Таблиця 6.9

Величина стандартних значень показників, що характеризують ефективну зайнятість населення районів Кіровоградської області \*

Назва регіону	Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості	Середня тривалість безробіття	Кількість вільних робочих місць	Потреба в робочій силі	Навантаження на одне вільне робоче місце	Рівень охоплення незайнятих громадян активними заходами соціального захисту	Рівень працевлаштування	Середньомісячна заробітна плата працівників
Кіровоградський	0,000	0,4	1,000	1,000	1,00	0,459	0,701	0,473
Олександрійський	0,485	0,4	0,373	0,410	0,98	0,639	0,782	0,271
Знам'янський	0,613	0,6	0,084	0,100	0,74	0,282	0,483	0,337
Світловодський	0,625	0,6	0,192	0,222	0,92	0,472	0,584	0,348
Бобринецький	0,884	0,4	0,050	0,011	0,50	0,321	0,473	0,209
Вільшанський	0,961	0,4	0,010	0,011	0,78	0,435	0,473	0,081
Гайворонський	0,894	0,8	0,067	0,019	0,84	1,000	1,000	0,418
Голованіський	0,826	0,2	0,045	0,018	0,40	0,449	0,506	0,496
Добровеличківський	0,810	0,2	0,044	0,131	0,88	0,482	0,426	1,000
Волинський	0,839	0,4	0,053	0,058	0,84	0,603	0,503	0,647
Компаніївський	1,000	1,0	0,010	0,011	1,00	0,591	0,631	0,043
Маловисківський	0,726	0,0	0,062	0,058	0,54	0,088	0,104	0,492
Новгородківський	0,972	0,8	0,040	0,000	0,66	0,575	0,607	0,170
Новоархангельський	0,933	1,0	0,034	0,025	0,80	0,554	0,476	0,000
Новомиргородський	0,801	0,8	0,028	0,012	0,10	0,228	0,365	0,062
Новоукраїнський	0,813	0,8	0,065	0,039	0,70	0,520	0,544	0,194
Олександрійський	0,835	0,6	0,057	0,046	0,70	0,316	0,449	0,399
Онуфріївський	0,912	0,6	0,023	0,056	0,92	0,806	0,705	0,256
Петровський	0,949	0,2	0,050	0,074	1,00	0,479	0,550	0,163
Ульяновський	0,835	0,0	0,032	0,009	1,00	0,078	0,000	0,139
Устинівський	0,939	0,0	0,000	0,005	0,52	0,000	0,064	0,050

\* Примітка: розраховано на основі таблиці 6.8.

До стимуляторів ефективної зайнятості відносяться такі показники: кількість вільних робочих місць; потреба в робочій силі; рівень охоплення незайнятих громадян активними заходами соціального захисту; рівень працевлаштування; середньомісячна

заробітна плата працівників.

До дестимуляторів відносимо: чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості; середня тривалість безробіття; навантаження на одне вільне робоче місце.

Результати розрахунку інтегрального показника ефективної зайнятості населення Кіровоградської області наведені в таблиці 6.10.

Таблиця 6.10

Розрахунок інтегрального показника ефективної зайнятості населення Кіровоградської області \*

№ п\п	Район області	Інтегральний показник ефективної зайнятості населення
1	Кіровоградський	0,6291
2	Олександрійський	0,5425
3	Знам'янський	0,4048
4	Світловодський	0,4954
5	Бобринецький	0,3560
6	Вільшанський	0,3938
7	Гайворонський	0,6297
8	Голованівський	0,3675
9	Добровеличківський	0,4966
10	Долинський	0,4928
11	Компаніївський	0,5357
12	Маловисківський	0,2587
13	Новгородківський	0,4780
14	Новоархангельський	0,4777
15	Новомиргородський	0,2995
16	Новоукраїнський	0,4594
17	Олександрівський	0,4253
18	Онуфріївський	0,5347
19	Петровський	0,4331
20	Ульяновський	0,2616
21	Устинівський	0,1973

\* Примітка: розраховано на основі даних таблиці 6.6 та 6.7.



За інтегральною оцінкою можна поділити регіони на класи за станом сфери зайнятості та ринку праці, і більш обґрунтовано розробити політику регіонального розвитку зайнятості і доходів населення.

У першу групу, яка об'єднує регіони, що мають високий інтегральний показник ефективної зайнятості населення, входять: Кіровоградський, Гайворонський райони, які мають порівняно розвинені структури ринку праці, з відносно збалансованою системою регулювання економічної активності населення, послідовним розширенням легальної сфери праці, у результаті чого поступово все виразніше окреслюються індикатори забезпечення ефективної зайнятості населення.

Другу групу утворюють регіони, які мають інтегральний показник ефективної зайнятості населення вищий за середній: Олександрійський, Компаніївський, Онуфріївський, Світловодський, Добровеличківський, Долинський райони. Це порівняно розвинені індустріальні райони-“переслідувачі” з відносно високими параметрами забезпеченості кваліфікованими кадрами, реструктуризації зайнятості, швидким розвитком ринкового сектору економіки, що створює умови для високої мотивації і мобільності працівників та слугує певним демпфером щодо накопичення кризових явищ на ринку праці, сприяючи поступовому формуванню ефективної зайнятості в окремих сферах економічної діяльності.

У третю групу входять регіони з середнім рівнем інтегрального показника ефективної зайнятості населення: Новгородківський, Новоархангельський, Новоукраїнський, Петрівський, Олександрівський, Знам'янський, Голованівський, Вільшанський, Бобринецький райони, із численними проблемами людського розвитку і ринку праці. Сферу зайнятості районних господарських комплексів можна охарактеризувати як асиметричну, з суттєвими диспропорціями у співвідношенні прихованого і відкритого, регульованого і тіньового ринків праці, в структурі зайнятості за видами економічної діяльності та економічній активності населення.

До складу четвертої групи входять регіони з низьким рівнем

інтегрального показника ефективної зайнятості населення:  
Новомиргородський, Ульянівський, Маловисківський, Устинівський райони, котрі можна визначити як кризові через низький (як для області, так і для України в цілому) рівень розвитку економіки й життя населення та які потребують першочергової реалізації заходів державної підтримки.

## 7. ДІАГНОСТИКА ДІЄВОСТІ МОТИВАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Виходячи із необхідності виявлення специфічних характеристик мотивації ефективної зайнятості у територіальному розрізі та забезпечення ефективної зайнятості населення на рівні регіону нами здійснено поглиблений аналіз основних соціально-економічних характеристик формування та розвитку мотиваційного механізму.

Вивчення систем мотивації на ринку праці України та її регіонів дозволило виявити соціодинаміку їхнього розвитку за останні декілька десятиліть та виділити три часових періоди.

*Перший період* - кінець 70-х – початок 90-х років (до часу набуття країною незалежності) - доперебудовний час жорсткого, іноді напівжорсткого державного регулювання квазіринку праці і стабільної інфраструктури. Особливостями мотиваційної моделі радянського періоду є:

- державне регулювання заробітної плати, її слабка диференційованість залежно від результатів діяльності підприємств та їх працівників;

- наявність широкого спектру нематеріальних засобів винагороди працівників (отримання житла, придбання путівок у санаторії і профілакторії, пільгове харчування, медичні послуги тощо) та зрівнялівка у їх отриманні;

- високий рівень внутрішньофірмових інвестицій у професійну підготовку і перепідготовку працівників, що створювало основи у формування специфічного людського капіталу. У 80-ті роки щорічну підготовку і підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах і організаціях проходило приблизно 40% працівників;

- жорстка стандартизація моделей мотивації існуючими нормативними законодавчими актами і локальними нормативними документами, що змушувало менеджерів вищої ланки керування чітко дотримуватись цих принципів (погодинної, відрядно-

преміальна системи оплати та їхні різновиди, преміальні системи);

- розгляд стимулювання, як правило, крізь призму нематеріальних стимулів заохочення, зокрема, соціалістичного змагання.

*Другий період* – початок – кінець 90-х років - початкові перетворення радянської моделі ринку праці у напрямі розширення економічних свобод. Соціальні виплати і пільги підприємствам скорочуються, інвестиції підприємств у підготовку і підвищення кваліфікації працівників знаходяться на низькому рівні, відкрите безробіття наростає. Іншими характерними рисами цього періоду стали:

- диктат роботодавців, соціальна конфронтація між роботодавцями і найманими працівниками на підприємствах усіх форм власності;

- прийняття на законодавчому рівні принципу щодо необов'язкового характеру праці;

- значно нижче рівня світових стандартів соціальна допомога безробітним;

- зростання прихованої зайнятості, безробіття, значна частка зайнятих в неформальній економіці;

- обвальне руйнування діючого раніше механізму оплати праці і відмовлення від державного регулювання заробітної плати;

- розбіжність між реальною заробітною платою та доходами від зайнятості в основному в сфері обігу і в спекулятивному секторі економіки;

- різке обмеження можливості отримання безкоштовної професійної освіти і професійної перепідготовки;

- порушення зв'язку між працею і зарплатою, невинуватана диференціація в оплаті праці;

- очевидна дискримінація за статтю і віком при наймі та звільненні;

- систематичні і некарані порушення КЗОП і Конституції при прийомі, використанні і звільненні працівника тощо.

*Третій період* – перші роки ХХІ сторіччя до нинішнього часу – формування перехідної мотиваційної моделі ефективної зайнятості населення. Специфіка попереднього етапу розвитку у рамках ринкових трансформацій за ортодоксально-ліберальним типом обумовила характер ринку праці, що складався, нерозвиненість його найважливіших структурних елементів, відсутність адекватного механізму державного регулювання ринку праці та мотиваційного забезпечення зайнятості.

У сучасному мотиваційному механізмі забезпечення ефективної зайнятості населення Кіровоградської області можна визначити такі домінантні риси та особливості функціонування.

В сучасному організаційно-економічному механізмі мотивації зайнятості населення в офіційному секторі економіки та підвищення її ефективності важливе значення належить нормативно-правовим важелям та засобам. Як відомо, трудові відносини на Україні регулюються Кодексом законів про працю, прийнятим ще Верховною Радою УРСР в 1971 р., який безнадійно застарів і неспроможний врегулювати сформовані нині трудові правовідносини, незважаючи на більш ніж 50 виправлень, внесених у Кодекс із 1991 р. У зв'язку із цим прийняття нового Трудового кодексу давно стало нагальною потребою для України.

Найбільш поширеними порушеннями законодавства про працю серед суб'єктів підприємницької діяльності можна вважати наступні:

- порушення вимог ст.ст.21, 24 КЗпП у частині відсутності трудових договорів з працівниками, і, як наслідок, даних про фактичну кількість найманих працівників;
- укладання з найманими працівниками договорів цивільно-правового характеру, які не передбачають перебування працівників у трудових відносинах з роботодавцем, що позбавляє їх права на захист своїх трудових прав;
- виплата заробітної плати “у конвертах”. Через таку практику держава недоотримує значних ресурсів, що негативно впливає на розмір пенсій, створення ефективної системи соціального захисту тощо;

– відсутність індексації заробітної плати відповідно до Закону України від 06.02.2003р. № 491-ІУ “Про внесення змін до Закону України “Про індексацію грошових доходів населення” та постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2003р. № 1078 “Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення”;

– встановлення графіків роботи найманих працівників, які передбачають значні обсяги робіт у понаднормовий час, залучення до роботи у нічний час, у святкові та вихідні дні без відповідної оплати згідно з вимогами ст.ст. 106, 107 КЗпП щодо оплати за надурочні роботи в подвійному розмірі, проведення оплати за роботу у святкові дні.

Проект Кодексу про працю послаблює деякі обмеження на коригування робочої сили, але, як і раніше, занадто регулює трудові відносини. Так, роботодавці мають повідомляти відповідну профспілку про заплановане звільнення працівників не менше ніж за три місяці до такого звільнення, обговорювати із профспілкою можливі превентивні заходи та здійснювати звільнення лише з урахуванням думки профспілки. В той же час використання строкових контрактів, які спрощують можливість корегування штату працівників, видається жорстко обмеженим. Як такий, проект Кодексу про працю не створює регуляторну базу для гнучкого високоефективного мотиваційного регулювання зайнятості. Ще одним недоліком у галузі зарегульованості трудових відносин є те, що такі відносини перешкоджають розвиткові соціального діалогу та веденню колективних переговорів. Якщо всі аспекти трудових відносин вже регулюються кодексом про працю, а законодавчі мінімальні вимоги встановлюються на високому рівні, тоді для прямих колективних переговорів між роботодавцями та профспілками залишається замало простору.

Інвестиційна складова регулювання платоспроможного попиту на ресурси праці не забезпечує розширення місткості сфери легальної зайнятості населення. Державні органи управління не активізують інноваційно-інвестиційну діяльність, ігноруючи її провідну роль у

збереженні й створенні нових робочих місць у високотехнологічних секторах економіки регіону; а обмеженість інвестиційних можливостей суб'єктів господарювання області, нерозвиненість ринкової інфраструктури перешкоджають надходженню коштів у реальний сектор економіки регіонів, що у сукупності спричинює низький попит на інноваційну працю та відтворення робочих місць в секторах і галузях регіональної економіки. Як свідчать дані державної статистики, протягом 2005-2010 рр. Кіровоградська область має найнижчі по Україні темпи інвестування в основний капітал – 30,3 %. Розподіл інвестицій за галузями відбувається нерівномірно. Пріоритетними напрямками інвестування є добування паливно-енергетичних корисних копалин, харчова промисловість, торгівля, виробництво та розподілення газу. Аутсайдерами виявляються галузі, які визначають темпи науково-технічного прогресу та працюють на споживчий сектор економіки (наука і наукове обслуговування, легка і медична промисловість, житлово-комунальне господарство та ін.).

Основним джерелом трудових доходів є заробітна плата, яка вважається головним засобом матеріальної мотивації. Саме цей індикатор є визначним при виборі майбутньої зайнятості. С. Г. Струмилін підкреслює: “Заробітна плата за своїм призначенням - служить джерелом коштів для відтворення робочої сили – має забезпечити наступні елементи: виробництво сирової робочої сили працівника, ...його особистий зміст, обробку цієї сирової сили в більш кваліфіковану, тобто шкільне й професійне навчання робітника, поточний і капітальний ремонт його робочої сили, тобто нормальний відпочинок і лікувальну допомогу, “амортизацію” нормального зносу, тобто зміст родини й підготовки собі зміни в особі дітей і “страхування” від передчасного зносу, наприклад, ранньої інвалідності в шкідливих виробництвах і всякого роду нещасних випадків у формі деяких заощаджень “на чорний день”[158, с. 124].

За станом на 01.01.2011 р. середня заробітна плата в області складала 1815 грн. Темп її зростання у 2010 р. склав 19,5%, а в 2006 р. складав 31,3 % і разом з її приростом у доларовому еквіваленті був

максимальним з моменту набуття Україною незалежності (табл. 7.1). Однак згідно з балансом грошових доходів населення за останні роки простежується тенденція до деякого зменшення питомої ваги заробітної плати в грошових доходах населення.

*Таблиця 7.1*

Середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата  
найманих працівників в економіці Кіровоградської області \*

	Номінальна заробітна плата, грн.	Відсотків до попереднього року	
		індекс номінальної заробітної плати	індекс реальної заробітної плати
2000	170	124,2	94,4
2005	624	137,1	119,7
2006	819	131,3	121,9
2007	1054	128,7	114,3
2008	1428	135,5	108,8
2009	1537	107,6	95,0
2010	1815	119,5	111,0

\* Джерело: [155, с.371].

Якщо в 1990 р. її частка в доходах становила 70,7%, то в 2000 р. - 54,6%, в 2008 р. - 56,1%, а в 2009 р. – 54,2 %, у 2010 р. – 53,0%. Аналогічний показник для Кіровоградської області склав : у 2000 р. – 47,0%, у 2005 р. – 42,5, у 2009 р. – 47,1 %, а у 2010 р. – 47,2 %, що значно гірше за середньо українські показники. Для порівняння слід відмітити, що в сумарних доходах населення заробітна плата складає: у Великобританії – 65%, Німеччині – 64%, Італії – 52%, США – 53%, Франції – 58%, Японії – 69%. Серед працездатного населення поширюється сфера вторинної зайнятості, що вносить не завжди бажані корективи у кількісні пропорції попиту і пропозиції на ринку праці.

Практика господарювання країн з різним економічним устроєм переконливо свідчить, що чим більше необхідного продукту розподіляється поза механізмом виплати заробітної плати, тобто чим



менший обсяг необхідних для життя потреб задовольняється за рахунок трудового внеску, тим (за інших однакових умов) нижча роль заробітної плати як чинника-стимулятора. Така структура особистих доходів підриває основи мотивації трудової поведінки. Працювати ефективно і продуктивно стає не вигідним і малопривабливим.

В усіх країнах із збалансованою, сталою динамікою соціально-економічного розвитку наявність роботи завжди є гарантом процвітання, пристойного доходу. В Україні, навіть працюючи, можна перебувати у бідності. За даними Рахункової палати України рівень бідності в Україні за 9 місяців 2010 року зріс на 0,4% (з 26% до 26,4%). Тобто на суму нижче за прожитковий мінімум в Україні живуть 12,5 млн. чоловік. При цьому розмір прожиткового мінімуму не дає можливості навіть для гарантованого виживання, а його розмір за 9 місяців номінально збільшився всього лише на 2,2%. Лише з 1 січня 2009 р. мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. На нашу думку, становище, коли мінімальна зарплата нижча за прожитковий мінімум, використовуваний для визначення потребуючих адресної соціальної допомоги, сприяє створенню у низькооплачуваних працівників утриманських настроїв, знищуючи (або перешкоджаючи) створенню стимулів до високопродуктивної та якісної праці.

Д.С. Львов підкреслює [89], що ще 18 років тому ООН зазначила на середню оплату праці в 3 дол. за годину як на мінімум, який здатний забезпечити сучасній людині мінімально задовільні стандарти життя. За даними державної статистики, у 2010 р. в регіоні середньогодинний рівень оплати праці становив всього приблизно 12,07 гривні (або 1,5 дол.), а разом із співвідношенням “розмір фонду оплати праці – виготовлена продукція” це дає змогу засвідчити, що оплата праці в області (як і в цілому по країні) значно поступається продуктивності праці. Через це відбувається багатократне збільшення пропозиції робочої сили шляхом вторинної зайнятості, що порушує

нормальний перебіг процесів відтворення робочої сили, збільшує навантаження на існуючі робочі місця і посилює дисбаланс на ринку праці. До цього варто додати, що за існуючими світовими стандартами, для нормального відтворення робочої сили середня заробітна плата має перевищувати прожитковий мінімум в 2-3 рази, тобто у 2010 р. в області вона повинна була скласти приблизно 1844-2766 грн. Це найнижча межа, поза якою вплинути економічними важелями на обсяги пропозиції робочої сили досить проблематично.

При тому, що середня місячна заробітна плата в галузях регіональної економіки у 2010 р. становила 1815 грн., тобто у 1,97 рази перевищувала прожитковий мінімум, практично в кожного десятого працівника нарахована заробітна плата була в межах мінімальної заробітної плати (прожиткового мінімуму для працездатної особи) [155, с.372].

Диференціація розміру заробітної плати значною мірою визначається видом економічної діяльності. Найбільш оплачуваними в країні у 2010 р. залишалися працівники авіаційного транспорту, виробництва коксу, продуктів нафтопереробки, фінансової сфери, державного управління, сфери додаткових транспортних послуг, де розмір заробітної плати у 1,5-2 рази перевищив середній рівень по економіці регіону.

Незважаючи на певне збільшення обсягів фінансування бюджетної сфери рівень оплати праці працюючих у закладах освіти, охорони здоров'я та культури залишається на 15-25 % нижчим за середній показник по економіці. Це свідчить про низьку вартість робочої сили у видах діяльності, які забезпечують надання соціально важливих послуг. Саме цим можна пояснити той факт, що приховано безробітні в зазначених сферах економічної діяльності вдаються до вторинної зайнятості, одержуючи приховану заробітну плату, що сприяє більшому укоріненню неформальних відносин у сфері зайнятості.

Таким чином в економіці країни рівень заробітної плати практично визначається належністю до певної сфери економічної

діяльності, а не формується під впливом загальновизнаних світовою практикою чинників, якими є кількість, якість та результати праці.

Існування значної стійкої різниці у рівні доходів і, як наслідок, в умовах відтворення різних груп працівників формує неконкуруючі між собою замкнуті анклавні робочої сили з відособленими циклами відтворення, що перешкоджають нормальній мобільності праці та інших ресурсів. Найбільш небезпечною формою прояву цих процесів є надлишкова неефективна/прихована зайнятість у «відсталих» галузях, та значний надлишок попиту у найбільш перспективних галузях.

Здійснений нами аналіз організації заробітної плати на підприємствах області виявив такі її недоліки:

- незважаючи на поширення усіх форм оплати праці (почасової, відрядної, акордної) та їх систем, механізм формування оплати праці є недостатньо гнучким, і виявляє свою нездатність реагувати на зміни в ефективності та якості праці окремого працівника;

- однофакторність системи заробітної плати, тобто стимулювання працівників зорієнтоване на розвиток лише одного показника (обсяг продажів, якість, прибуток і т.д.);

- порушення міжкваліфікаційної диференціації на фоні надто великого розриву у співвідношеннях між максимальними і мінімальними рівнями заробітної плати. Якщо мінімальний її рівень підвищуватиметься, а міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення не відновлюватимуться, в неоднакові умови ставляться висококваліфіковані та низькокваліфіковані працівники;.

- відсутність дійових механізмів соціального партнерства щодо регулювання заробітної плати;

- нездатність чинних форм і систем оплати праці і преміювання ефективно впливати на соціальну і творчу активність зайнятих інноваційною, інтелектуальною діяльністю та недостатній розвиток гнучких систем оплати праці;

- істотні, не виправдані змістом та виробничими (посадовими)

функціями диспропорції в структурі заробітної плати, яка характеризується високою часткою основної заробітної плати (64,2 % - у 2010 р.) та значними нарахуваннями за невідпрацьований час;

- практично відсутня система оцінки робітників, що перебувають на погодинній оплаті, а також оціночних показників і норм для менеджерів, фахівців і службовців;

- непрозорість системи нарахування заробітної плати для співробітників та практика прихованої оплати праці, відсутність у працівників інформації щодо нарахованої заробітної плати за аналогічну роботу усередині фірми;

- помилкове уявлення усіх суб'єктів соціально-трудових відносин (роботодавців, профспілок, представників держави) щодо ролі та місця в ринковій економіці тарифного та організаційно-технічного нормування праці та майже повна ліквідація його нормативно-методичної бази та підрозділів з питань нормування праці;

- низька компетентність працівників, які не в змозі розробляти системи оплати праці з урахуванням нових вимог і, відповідно, забезпечувати підвищення стимулюючої функції заробітної плати.

Отже, незважаючи на високі у 2010 р. темпи приросту номінальної і реальної заробітної плати (на 19,5 та 11,0% відповідно), вона не чинить позитивного регулюючого впливу на ринок праці. Значна кількість працівників ще і зараз вважають підвищення зарплати приведенням її у відповідність до потреб людей, з цінами на товари та послуги, а не стимулом ефективної праці. У кращому разі зростання зарплати розглядається як тимчасовий стимул, що потребує постійного відтворення. При цьому на фоні постійного зростання цін на енергоносії, та викликаного цим загального зростання цін, зв'язок між зростанням оплати праці й її результативністю стає все менш помітним. Цей зв'язок порушує і співвідношення динаміки заробітної плати і продуктивності праці в економіці регіону у 2001-2010 рр., не на користь заробітної плати, що означає зростання ступеню експлуатації найманої робочої сили і

пролонгацію хибної політики дешевої робочої сили країни як засобу стримування інфляції.

Набирає силу тенденція переходу кваліфікованих працівників на більш високооплачувану, але менш кваліфіковану роботу, так само як і еміграція інтелектуального капіталу за кордон. Молодь все більше орієнтується не на освіту і отримання кваліфікованих професій, а на високодохідні, деколи примітивні види діяльності. І це не випадково: працівники кваліфікованої праці опинилися як за рівнем оплати, так і за можливістю зайнятості в одній з найменш захищених соціальних груп. В майбутньому така практика може призвести, як мінімум, до зниження зацікавленості молоді в отриманні освіти. І це знову не дозволить Україні перейти з групи країн з дешевою робочою силою до країн з “ефективного розвитку” згідно з індексом глобальної конкурентоспроможності.

Наступним, досить важливим чинником мотивації населення до зайнятості в легальному секторі економіки є умови праці, які сприяють забезпеченню базових, фізіологічних потреб людини у сфері праці. Серед видів економічної діяльності найбільш травмонебезпечними залишається добувна промисловість, де рівень травматизму, пов'язаного з виробництвом, у 8,8 разів перевищує відповідний середній показник в Україні. Аналіз причин низького рівня охорони праці свідчить, що зазначене є наслідком скорочення відповідних служб на підприємствах, які здійснювали контроль за безпекою трудової діяльності, що привело до зниження якості життя. Орієнтація роботодавців на економію витрат і зниження собівартості продукції за рахунок заходів, що забезпечують безпечні умови праці, породжують безвідповідальність в додержанні ними норм і правил охорони праці. Таке становище можна також пояснити тим, що фонди охорони праці формуються виключно за рахунок прибутку та коштів, одержаних від застосування штрафів, а також на добровільних засадах.

Головною формою зайнятості в нашій країні донедавна була зайнятість на умовах повного робочого часу. Нині основна частина

робочої сили також орієнтується на роботу за цих умов. Застосування гнучких форм зайнятості обмежує негнучкість технологій багатьох підприємств, які створювалися із наперед визначеними потужностями, розрахованими на випуск конкретної продукції у встановленому обсязі. Разом із тим, можливості гнучких форм зайнятості часто недооцінюються через недостатню інформацію щодо існуючих методів організації виробництва і праці та невирішеність ряду принципів організаціїно-правових питань.

І хоча гнучка (неповна, дистанційна, сезонна, тимчасова) зайнятість як форма використання робочої сили набуває все більших масштабів в Україні, проте вона не стала дієвим фактором протидії скороченню загальної чисельності зайнятих в економіці та зниженню рівня зайнятості населення області. Крім того, в регіоні, як і в усій Україні відсутні статистичні дані з офіційних джерел щодо обсягів зайнятих, охоплених дистанційними формами роботи. При цьому слід зазначити, що розвиток дистанційних форм зайнятості обмеженим доступом населення до телекомунікаційних технологій. Збільшення користувачів Інтернету прямо визначається рівнем матеріальної забезпеченості мешканців регіону, що залишається невисоким.

Недостатня здатність ринку в сфері професійного навчання й відсутність ефективного механізму щодо підготовки персоналу на виробництві зумовлюють низьку заінтересованість підприємств і організацій у виділенні коштів на професійну підготовку. Постанови Кабінету Міністрів України “Про розмір виплат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” від 24 грудня 1997 р. № 1461, Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затверджене наказом Мінпраці та Міносвіти та науки України від 26.03.01 р. № 127/151 і окремі інші нормативні документи не створюють належне стимулююче підґрунтя для роботодавців до підвищення якості робочої сили найманих працівників. Демонструючи високий попит на професіоналів, фахівців, висококваліфікованих робітників з інструментом, операторів, складальників обладнання, роботодавці прагнуть отримати готових

фахівців, аніж готувати їх: фактична періодичність підвищення кваліфікації персоналу в середньому по регіонах хоча і скоротилась з 17 років до 12 років, однак значно перевищує нормативну (2,5-4 роки) і для робітників – 12-15 (в розвинених країнах 3-6 років), а серед спеціалістів сягає 8 років (порівняно з 3-5 роками в Західній Європі та Японії). На підприємствах фактично зруйновано інститут наставництва і передачі передового досвіду, знань і навичок від досвідчених працівників молоді, як і систему професійної підготовки і перепідготовки в цілому. Найбільше працівників, навчених новим професіям, і тих, що підвищили кваліфікацію, налічувалося у таких галузях, як промисловість, діяльність транспорту та зв'язку і державне управління (від 20,4 до 11,3 % облікової кількості штатних робітників); найменше таких робітників в сільському господарстві та сфері діяльності готелів та ресторанів [155, с.359].

Відірваність заробітної плати від кінцевих результатів роботи призвели до того, що люди у більшості випадків спрямували свої зусилля не на підвищення ефективності праці, а на здобуття тих чи інших матеріальних благ та пільг. Життя показало, що від одностороннього зовнішнього примушення до праці треба переходити до системи стимулювання, яка б максимально відповідала здібностям, потребам та інтересам працівників. Звідси і низька мотивація зайнятості, і поширення неформальної та тіньової зайнятості.

Відповідно до визначеного нами складу і засобів мотивації важлива роль належить нематеріальним засобам мотивації ефективної зайнятості на регіональному ринку праці.

Здійснена нами аналітична оцінка тенденцій розвитку такого виду інструментального підґрунтя забезпечення мотивації до зайнятості в легальному секторі економіки на регіональному рівні дає змогу виокремити наступні відмінні риси систем мотивації підприємств області:

– практично цілком утратили свою значимість соціальні мотиватори, позаяк більшість керівників підприємств в ринкових умовах відмовились від будівництва житла для своїх працівників,

дитячих дошкільних установ, спортивних споруджень, баз відпочинку та ін.;

- порушений зв'язок між ефективністю діяльності підприємств і розмірами пропонованої ними соціальної компенсації, тобто наявна зрівнялівка у наданні соціальних пільг усім працівникам, незалежно від індивідуального внеску кожного;

- в переважній більшості мотиваційні моделі не передбачають шанси інженерно-управлінських кадрів в сфері неспеціалізованої кар'єри й розвитку сполучення посад. Лише за останні роки необхідність розвитку неспеціалізованої кар'єри і сполучення посад набула деякого визнання;

- низький рівень поділу і кооперації праці, що не дозволяє широко впроваджувати, сполучення посад, виконання функцій відсутніх працівників, великих обсягів конструкторських, технологічних і інших робіт з меншою чисельністю інженерно-технічних та управлінських працівників та адекватним фінансовим відшкодуванням;

- ринкові трансформації й системна економічна криза спричинили згортання розвитку й практичного застосування трудового змагання;

- відсутність перспектив до професійної кар'єри, напруженість морально-психологічного клімату у виробничих колективах та низький рівень залучення персоналу в процеси вироблення і прийняття рішень, атестацію професійних якостей, роботу з розподілу соціальних пільг тощо;

- нерозвиненість і значна формальність соціально-трудова відносин на мікрорівні.

Вплив означених чинників на трудову поведінку працівників також породжує системні негативні зрушення в мотивації до праці, серед яких ми виділяємо такі найвагоміші:

- непевність працівників у стабільності розвитку економіки в майбутньому породжує безвідповідальність за конкретні результати власної трудової діяльності на усіх рівнях керування, недостатню



ініціативність працівників при рішенні виробничих проблем, конфронтацію адміністрації і персоналу;

– зазначені диспропорції у системі мотивації трудової діяльності спричиняють невизначеність працівників щодо належної оцінки їх праці, змушують скорочувати трудову активність,

– у працівників дезорієнтоване прагнення працювати творчо; ускладнений перерозподіл робочої сили у сектор інноваційних високотехнологічних виробництв.

Проведені нами аналітичні дослідження національного та регіонального ринку праці засвідчили, що на етапі поступового економічного піднесення країни та загострення проблем конкурентоспроможності в умовах інтеграції в глобальний економічний простір і державні, і приватні підприємства на практиці відчували, що розвиток і успіх ринкових відносин неможливий без глобальних зусиль з пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці, що, в свою чергу, визначило поступове зрушення в аспекті мотивації легальної зайнятості.

Здійснений нами аналіз тенденцій розвитку мотиваційного забезпечення на мікрорівні (підприємства) дають змогу виділити такі *типи мотиваційних стратегій на ринку праці* (базуючись на розвитку наукових підходів Терон І.В., [122]).

Перший тип формують стратегії низьких витрат на розвиток персоналу, які передбачають обмежене фінансове підґрунтя мотивації ефективної зайнятості, знижені (порівняно з конкурентами) витрати на розвиток персоналу та ретельний контроль за ними. Відповідно до неї роботодавці орієнтуються на вже підготовлену професійно робочу силу, широко доступну, яка погоджується працювати за низьку заробітну плату.

Організація оплати праці на підприємствах в основному ґрунтується на використанні застарілої державної тарифної системи та застарілих норм, перегляд яких, як правило, відбувається волюнтаристським шляхом. Зростання заробітної плати відбувається за рахунок скорочення чисельності працівників, а не за рахунок росту

продуктивності праці і зниження матеріальних витрат виробництва. Причому, на більшості таких підприємств заробітна плата взагалі не збільшувалася навіть після скорочень. Майже єдиною формою професійного розвитку персоналу на підприємстві є практика роботи і навчання на робочому місці. На фоні відсутності достатньо кваліфікованої робочої сили у персоналу відсутня мотивація до високопродуктивної праці. Таку стратегію, як правило, можуть дозволити собі підприємства, на яких переважають масові професії, а також промислові фірми, які діють на застійних ринках, функціонуючи в умовах послаблення попиту та зниження рентабельності продукції. Граничний випадок цієї стратегії – це стратегія виживання. Багато регіональних компаній були змушені удатися на початку 90-х років до «стратегії виживання», відповідно до якої на винагороду працівників витрачаються лише кошти, що залишаються після покриття всіх інших витрат і отримання планованого прибутку. При такій стратегії ціль контролю за витратами на робочу силу домінує над іншими цілями системи компенсації.

За нашими спостереженнями, ця стратегія розвитку персоналу домінує на сьогодні на ринку праці регіону в зв'язку, по-перше, з низькою фінансовою спроможністю основної частини реальних суб'єктів господарювання; по-друге, зі значними витратами на створення комплексних мотиваційних засад формування ефективної зайнятості населення і необхідністю пошуку швидкого скорочення їх з метою досягнення більшої ринкової частки, по-третє, обмеження 3% бар'єру витрат на підвищення кваліфікації. Зокрема, остання причина за умов слабкої фінансової спроможності підприємств є суттєвою перешкодою для відновлення й запровадження роботодавцями політики професійного розвитку найманих працівників. Сьогодні така стратегія властива таким збитковим і проблемним підприємствам області, як АТЗТ “Будинок науки і техніки”, ДП “ПМК-1”, АТЗТ “Кіровоградбудматеріали”, ВАТ КПКІ “Грунтопосівмаш”, ДП “БІЗНЕС-ПАРТНЕР”, ВАТ “Таксомоторний

парк” та іншим.

Другий тип мотиваційних стратегій формує цінова стратегія. Відповідно до неї, підвищення вартості робочої сили саме по собі спроможне покращити результати роботи, сприяти виконанню трудових функцій на рівні міжнародних стандартів, поліпшити психологічний клімат у колективі, стимулювати оновлення професійних знань, набуття нових умінь чи освоєння суміжних професій. Тобто працівники з високим доходом не захочуть втратити роботу через низьку продуктивність праці, порушення трудової, технологічної дисципліни, неготовність освоїти нові технології тощо. В цьому випадку формується колектив професіоналів, які самі дбають про підтримання власної кваліфікації. Постійний інноваційний вплив забезпечується набором нових співробітників. Основний механізм інновацій – контракт, визначення відповідальності співробітників та організації. Обмежена можливість кар’єрного зростання, тому що переважає тенденція набору персоналу ззовні. Ситуація на ринку праці досить сприятлива для реалізації цієї стратегії: можна знайти будь-якого потрібного спеціаліста, запропонувавши конкурентоспроможну заробітну плату. Серед підприємств, які реалізували цю стратегію управління персоналом: ВАТ “Кіровоградгаз”, ПАТ “Кіровоградобленерго”, ПАТ “Кіровоградавтотранс”.

Стратегія селективної мотивації та розвитку персоналу властива промисловим підприємствам, які реалізують виробничі стратегії спеціалізації та окремих перспективних напрямів бізнесу на основі впровадження найбільш прогресивних технологій. Уявлення вищих керівників про умови та шляхи модернізації і перепрофілювання виробництва пов’язані з мотиваційним забезпеченням розширеного збалансованого відтворення кадрового ядра підприємства. Працівники, що знаходяться на ключових управлінських посадах та інших робочих місцях у цілому повинні мати максимально високий рівень конкурентоспроможності власної робочої сили, бути здатними сприйняти нові знання, опанувати нові технології та види техніки. Тому різноманітними формами та

напрямами мотиваційного забезпечення охоплені лише окремі категорії персоналу. Перевага віддається стимулюванню (зовнішня мотивація). Насамперед це - рідкісні спеціалісти або професіонали специфічної кваліфікації, знайти яких дуже важко або неможливо, менеджмент вищої ланки а також працівники, від яких залежать ефективність діяльності підприємств. Непряме спостереження зафіксувало наявність ключових складових стратегії селективної мотивації та розвитку персоналу реалізували у політиці розвитку робочої сили ВАТ “МК Ятрань”, ПАТ “Червона Зірка”, ПАТ “Гідросила”.

Стратегія оптимізації витрат на забезпечення вмотивованості та конкурентоспроможності персоналу часто супроводжує виробничі стратегії, спрямовані на максимізацію прибутку в короткостроковій перспективі (“стратегії ринкового спринтера”), є наслідком ситуативного реагування на зміни ринкової кон’юнктури або ж передбачає доповнення або розширення існуючого асортименту товарів чи відновлення їх конкурентоспроможності. Підприємці орієнтуються на такий товар “специфічна робоча сили”, що найбільшою мірою відповідає підвищеному рівню виробництва в технічному, експлуатаційному та якісному відношеннях; кадрова стратегія при цьому не носить цілісного характеру. Підхід до винагороди й мотивації співробітників полягає в тому, що деякі роботодавці витрачають практично всі зароблені кошти на заробітну плату, ігноруючи інвестиції, професійне навчання, створення резервів, тобто вирішують, насамперед, завдання залучення й утримання персоналу.

Мотиваційну стратегію соціальних переваг можна звести до того, що ринок змушує роботодавців пристосовувати заробітну плату та інші характеристики трудової діяльності до переваг та рівня вимог продавця робочої сили. Незважаючи на те, що на окремих підприємствах все ще залишаються проблеми забезпечення ефективної зайнятості, умови праці стають поступово усе більш безпечними, менш шкідливими для здоров’я, у той час як рівень

доходу від легальної трудової діяльності зростає. Серед засобів та напрямів мотивації перевага віддається задоволенню потреби в стабільності, безпеці, соціальному сприйнятті. Необхідність спеціально ініціювати процес розробки інновацій, високе почуття приналежності та відповідальності за зміни ситуації на краще за рахунок усвідомлення єдності цілей працівника та організації. Політика стосовно мотивації та фінансового забезпечення персоналу характеризується прозорістю для потенційних співробітників на будь-якому рівні управління. Така організація використовує переважно бюрократичну модель системи менеджменту персоналу. Виокремлена стратегія має особливе значення для неприбуткових організацій з багатоступінчастою, децентралізованою структурою.

Стратегія мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості та прибуткового використання людського капіталу. Відповідно до неї роботодавці орієнтуються на такий товар “специфічна робоча сила”, що найбільшою мірою відповідає високим вимогам до поліпрофесійних, мотиваційних та якісному аспектах, забезпечуючи тим самим найбільший прибуток від ефективної трудової діяльності на підприємстві. Роботодавці прагнуть скеровувати свої зусилля на формування споживної вартості робочої сили, її безперервне удосконалювання, у тому числі і шляхом застосування розгалуженої системи мотивації до праці. На таких підприємствах, як правило, державна тарифна система змінена на власні системи оплати праці, причому до трьох чвертей таких підприємств застосовували виплати з прибутку для стимулювання своїх працівників. Оскільки перевага при призначенні на вищі посади завжди віддається співробітникам організації, здійснюється планування кар’єри; для працівників створено широкі перспективи для підвищення доходів від трудової діяльності, а також для професійного удосконалювання, у т.ч. шляхом підвищення своєї кваліфікації, професійного навчання та перенавчання. Одним із передових способів стимулювання, який активно запозичують вітчизняні підприємства області з цією стратегією, є надання співробітникам можливості участі у власності,

зокрема, в установах комерційних банків. Деякі регіональні фірми також використовують заохочення подарунками своїх співробітників. Насамперед це торгові компанії з відомих мереж “Фуршет” та “Сільпо”.

Розглянуті нами стратегії дали змогу визначити основні типи мотиваційного забезпечення високопродуктивної інноваційної праці, сформовані підприємствами в період ринкових перетворень. Розглядаючи всі процеси, що входять у функцію мотивації персоналом, можна дійти висновку про те, що усі вони є винятково системними, тобто такими, що базуються на стратегії розвитку підприємства: проблеми мотивації персоналу підприємці вирішують виходячи з практичної необхідності і власних уявлень про напрями розвитку свого бізнесу. Як видно із викладеного, мотиваційна політика підприємців може мати різну спрямованість - від орієнтації на скороминучі, кон'юнктурні інтереси до орієнтації на довгострокові інтереси (підготовка працівників широкого профілю на базі серйозної професійної підготовки). Очевидно, що у залежності від рівня розвитку господарства держави та регіону формуються системи мотивації на найближчу та віддалену перспективу, ефективність яких залежить не лише від корпоративних інтересів і цілей конкретних підприємств, але і сформованих економічних відносин у регіоні і багатьох інших факторів державного регулювання.

Важливим фактором забезпечення ефективної зайнятості на регіональному рівні є створення умов для залучення до сфери легальної трудової діяльності безробітного населення. Серед важливих аспектів такої оцінки доцільно виділити аналіз засобів державної політики сприяння соціального захисту населення у сфері праці (здійснено нами за: [79, с.3-7]).

Так, до державної служби зайнятості області за допомогою у пошуках роботи за 2010 р. звернулося 58,5 тис. не зайнятих трудовою діяльністю громадян, що на 5,3 тис. осіб менше, ніж у 2009 р. Протягом 2010 р. комплекс різноманітних послуг та матеріальне забезпечення у державній службі зайнятості отримали 58,5 тис.

незайнятих громадян. Послугами державної служби зайнятості у містах користується лише кожен третій безробітний, в той же час у державній службі зайнятості реєструються практично всі сільські жителі, що не мають роботи. Серед незайнятого населення, яке перебувало на обліку в центрах зайнятості протягом 2010 р., кожен десятий мав повну вищу освіту, кожний шостий – базову вищу, 69,6% – професійно-технічну та повну загальну середню освіту.

Загальний рівень охоплення незайнятих громадян області активними заходами упродовж 2010 р. становив 80,6%, проти 66,5% – у 2009 р. Рівень працевлаштування становив 41,0%, що на 4,2% більше, ніж у 2009р. Вищим, ніж у середньому по області, рівень працевлаштування був у 8 районах і коливався від 42,8% до 56,5%. Найвищим він був у Бобринецькому (56,5%), Кіровоградському (52,9%), Гайворонському (51,2%), Онуфріївському (49,0%) та Устинівському (47,6%) районах. Серед видів економічної діяльності найбільш вагомими обсяги працевлаштування були на підприємствах сільського господарства – 29,2 % незайнятих громадян, торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 19,1%, переробної промисловості – 16,8 %.

Підвищення вмотивованості безробітного населення до опанування професіями, актуальними для регіонального ринку праці за допомогою професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації громадян є функцією державної служби зайнятості області. Профорієнтаційні послуги у 2010 р. отримали 133,6 тис. громадян, із них: 55,5 тис. незайнятих трудовою діяльністю (94,8% від чисельності незайнятих осіб, які перебували на обліку). Всього у звітному періоді надано 337,5 тис. послуг, із яких незайняті громадяни отримали 259,4 тис. послуг. А саме: організовувалися різноманітні семінари, зокрема інформаційні, тематичні, спеціалізовані, з техніки пошуку роботи, орієнтації на підприємницьку діяльність та інші, а також проводилися профконсультаційні бесіди, консультації щодо вибору професії з використанням методів психодіагностики, організовувалися ярмарки

вакансій та послуг служби зайнятості, презентації професій, навчальних закладів, зустрічі з роботодавцями тощо.

З метою підвищення престижу робітничих професій, орієнтації на професії, на яких є попит на регіональному ринку праці молоді, що навчається у навчальних закладах області різних типів, у 2010 році було надано майже 57 тис. інформаційних та консультаційних послуг, у тому числі 51,8 тис. послуг отримали учні загальноосвітніх шкіл. Для школярів проводилися “Уроки реального трудового життя”, бесіди, вікторини, конкурси, ігри з профорієнтаційної тематики. Також в загальноосвітніх школах області встановлено 73 профорієнтаційних термінали, матеріали яких розраховані на учнів, батьків та педагогічних працівників.

До професійного навчання протягом 2010 р. було залучено 7300 безробітних, що на 11,4% більше, ніж 2009 р. За останніми даними, професійна підготовка та перепідготовка здійснюється за 400 професіями та спеціальностями. Значно розширився перелік навчальних закладів, підприємств, установ та організацій, на базі яких проходило професійне навчання безробітних і склав 1,6 тис. у 2010 р. Розширюється професійне навчання безробітних під конкретне замовлення роботодавців, що дозволяє значно підвищити відсоток працевлаштування слухачів за набутою професією та адаптуватися до умов конкретного виробництва ще у період навчання. З числа тих, що проходили профнавчання – 62,0 % мали робітничі професії, 22,5 % – службовці, 15,5 % – особи без професій. Під конкретне замовлення роботодавців пройшли професійне навчання 6900 осіб (94,5% від загальної кількості осіб, що навчалися).

Для розвитку й підтримки підприємницької ініціативи безробітних державна служба зайнятості здійснює комплекс мотиваційних заходів для тих, хто бажає започаткувати власну справу (навчання основам підприємництва, складанню бізнес-планів, консалтинговий супровід, фінансова підтримка безробітним у вигляді одноразової виплати допомоги по безробіттю). Зокрема, чисельність безробітних, які розпочали підприємницьку діяльність за рахунок



одержання одноразової допомоги по безробіттю у 2010 р., становила 622 особи. Розгортання підприємницької діяльності безробітними, яким через відсутність підходящої роботи допомога по безробіттю виплачена одноразово, здійснювалось у сфері сільськогосподарського виробництва (виросування сільськогосподарських культур, відгодівля худоби, вирощування свиней, птиці, бджільництво та ін.), торгово-посередницької діяльності, пасажирських перевезень та ремонту автомобілів, бухгалтерських, комп'ютерних, перукарських послуг тощо.

На робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям, упродовж звітнього періоду було працевлаштовано 2800 неконкурентоспроможних на ринку праці безробітних громадян. Упродовж звітнього періоду сільськогосподарські підприємства області створили додаткові робочі місця за рахунок дотацій із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, де працевлаштовано 499 мешканців села.

Активізувалася робота щодо збільшення обсягів громадських робіт, котрі за умови функціонування сучасного ринку праці є ефективним засобом реалізації політики зайнятості населення, що дає мотивацію до праці, поліпшує матеріальне становище безробітних та є перспективним напрямком взаємовигідної співпраці служби зайнятості з підприємствами, установами та організаціями, передусім соціальної сфери. Упродовж 2010 р. в громадських роботах взяли участь 15,9 тис. безробітних, що на 27,6 % більше проти 2009 р. Рівень охоплення громадян цими заходами в середньому в області становив 27,1%. Із загальної кількості тимчасових робочих місць, призначених для громадських робіт, найбільша кількість організована на підприємствах державного управління – 5,8 тис. робочих місць (33,8%), 4,2 тис. робочих місць (24,8%) на підприємствах сільського господарства, 2,3 тис. робочих місць (13,7%) у закладах охорони здоров'я та соціальної допомоги. Громадські роботи проводились за такими напрямками, як: виконання сільськогосподарських робіт, благоустрій та озеленення територій населених пунктів, зон

відпочинку; роботи пов'язані з будівництвом або ремонтом об'єктів соціальної сфери, догляд за особами похилого віку та інвалідами, також виконувалися інші роботи на підприємствах області. Слід зазначити, що громадські роботи здебільшого проводяться за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (81,4%), 16,8% витрат покривається за рахунок коштів підприємств і лише 1,8% – за рахунок місцевих бюджетів.

Окрім роботи із незайнятими громадянами, які перебувають на обліку, служба зайнятості надає послуги й іншим категоріям населення. Це особи, які працюють та бажають змінити роботу, учні та студенти, що прагнуть працювати у вільний від навчання час, інваліди та пенсіонери. У 2010 р. за сприяння у працевлаштуванні та консультаціями щодо законодавства про зайнятість до центрів зайнятості області звернулося 5,5 тис. таких громадян, яким були надані правові та інформаційні консультації, запропонована нова робота.

Одним із пріоритетних напрямів є підвищення зацікавленості роботодавців у співробітництві з державною службою зайнятості. Відповідно до чинного законодавства, роботодавці інформують державну службу зайнятості про потребу в працівниках. Загальна кількість зареєстрованих в службі зайнятості вакансій протягом 2010 р. становила 27,1 тис. одиниць, що на 1,1 % більше, ніж 2009 р. За розмірами заробітної плати питома вага вакансій з мінімальною заробітною платою становила 48,1%, від мінімальної до середньої заробітної плати по області – 48,6%, більше середньої заробітної плати по області – 3,3%. Однак, завдяки активізації роботи служби зайнятості з роботодавцями збережено навантаження на вільне робоче місце на рівні 2009р., що становило 31 особа. У 10 базових центрах зайнятості відбулося збільшення навантаження на вільне робоче місце.

Необхідно підкреслити, що дефіцит вакансій спостерігається для працівників усіх видів економічної діяльності та практично в усіх регіонах області. Диспропорції щодо попиту на робочу силу і її

пропозицією характерні для переважної більшості професій. Нині існує попит на професії слюсаря, кухаря, водія, охоронника, електрогазозварника, продавця та інших представників робітничих професій, а також на бухгалтерів з високим рівнем кваліфікації та з відповідним досвідом роботи.

Одним з важелів регулювання зайнятості населення та мотивації до легальної трудової діяльності є спеціальні програми, що розробляються на національному, регіональному і галузевому рівнях. Здійснений нами аналіз змісту регіональних програм зайнятості населення 2005-2010 рр. дав підстави для висновків: зазначені програми мають враховувати специфіку економічних і соціальних умов розвитку кожної адміністративної одиниці. Однак на практиці головні цілі територіальних програм формулюються приблизно за однаковою схемою: сприяння працевлаштуванню, розширення сфери прикладання праці, запобігання безробіттю, надання підтримки громадянам, які потребують соціального захисту. Передбачувані програмами зайнятості населення одноманітні заходи в більшості не забезпечені чітко визначеним механізмом їх втілення в життя. Дається взнаки і та обставина, що реалізація деяких з напрямів потребує значних авансованих коштів, відсутність яких стає головною перешкодою на шляху їх запровадження в економічну практику. По суті, програми (державна меншою мірою, а регіональні – повністю) виконують роль відомчого плану діяльності на наступний рік, а не інструменту, що сприяв би розвиткові та структурній перебудові економіки. Крім того, нерідко керівники низових економічних структур та низових рівнів управління не дотримуються визначених ними ж напрямів розвитку; відсутня відпрацьована система контролю за виконанням програмних завдань, показників і тим більше – гнучкої системи управління процесом досягнення визначених програмою показників.

У підсумку, оцінюючи сформовану ситуацію, можна констатувати: на сьогодні у мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості населення на регіональному ринку праці сформувалось

замкнене коло, яке утворили:

- низький технічний рівень виробництва та низька заробітна плата залучають низькокваліфікований персонал;

- низькі стандарти якості продукції, її неконкурентоспроможність не лише на світових, а й на внутрішніх ринках мають наслідком низькі результати господарювання підприємства та відсутність сталих прибутків;

- брак коштів, та небажання підприємців ризикувати, здійснюючи довгострокові інвестиції у робочу силу;

- низька купівельна спроможність номінальних доходів працівників відбиває знижені потенційні можливості придбання товарів і послуг населенням;

- надмірна нерівність в доходах та інших матеріальних і соціальних показниках рівня життя; відсутність нормального рівня доходів і добробуту людей та нормального відтворення їх здібностей до праці;

- поширюються диспропорції в структурі мотиваційного забезпечення вмотивованих, високоосвічених працівників, готових до виконання роботи на рівні світових стандартів;

- відсутність стимулів до ефективної зайнятості на висококонкурентних робочих місцях, інноваційних виробництвах, сфері послуг технологічна відсталість виробництв суттєво обмежує можливості розподілу та перерозподілу економічно активного населення на ринку праці області;

- застосування отриманих знань та навичок безпосередньо у виробничому процесі, а невисока якість отриманих у процесі навчання знань часто не відповідає вимогам до робочої сили, які висуваються з боку високотехнологічних виробництв;

- стає функціонування на межі виживання чи банкрутства вимагають переведення підприємств на інноваційну модель функціонування, впровадження новітніх технологій, модернізації системи робочих місць та збільшення місткості сфери трудової діяльності в третинному секторі економіки.

## **8. АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ**

В умовах суперечливого розвитку ринкових відносин в Україні, існування безробіття, зниження вартості трудових послуг на ринку праці, підвищення вартості життя об'єктивно відбувається трансформація поведінки економічно активного населення. Спостерігається деформація мотивів працівників і безробітних стосовно зайнятості в офіційному секторі економіки.

При дослідженні явищ і процесів, що відбуваються на ринку праці, вивченні найгостріших соціально-економічних проблем зайнятості й безробіття та пошуках шляхів їх розв'язання, важливим є використання ціннісного підходу до праці, врахування потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій індивіда, котрі є регулятивною базою його діяльності. Аксіологічні знання дають можливість передбачити людську поведінку в тій чи іншій ситуації, а відтак регулювати та скеровувати її у потрібному напрямку. Ціннісний підхід зорієнтований не стільки на досягнення іманентних властивостей об'єкта, скільки на пізнання його практичної значущості для соціальної діяльності суб'єкта, для життєвих потреб та інтересів людей [127, с.9]. Він акцентує увагу на з'ясуванні питання: на які цінності (предметні, діяльнісні, ідейно-духовні) орієнтована особистість чи соціально-демографічна група. Спрямованість людини на ті чи інші цінності характеризує її ціннісні орієнтації, загальні орієнтири поведінки.

З метою виявлення мотивів ефективної зайнятості безробітних Кіровоградської області у 2006-2010 рр. нами було поетапно проведено соціологічне дослідження “Мотивація зайнятості на регіональному ринку праці” (за сприянням обласного центру зайнятості). Опитуванню підлягали безробітні особи, що звертались по допомогу до обласного та районних центрів зайнятості Кіровоградської області.

Оцінка факторів мотивації здійснена за математичною моделлю

(її методолого-методичні засади викладено нами у розділі 4), що дозволяє визначити рівень значущості мотиваційних факторів і відтак - визначити рівень зацікавленості особи в роботі.

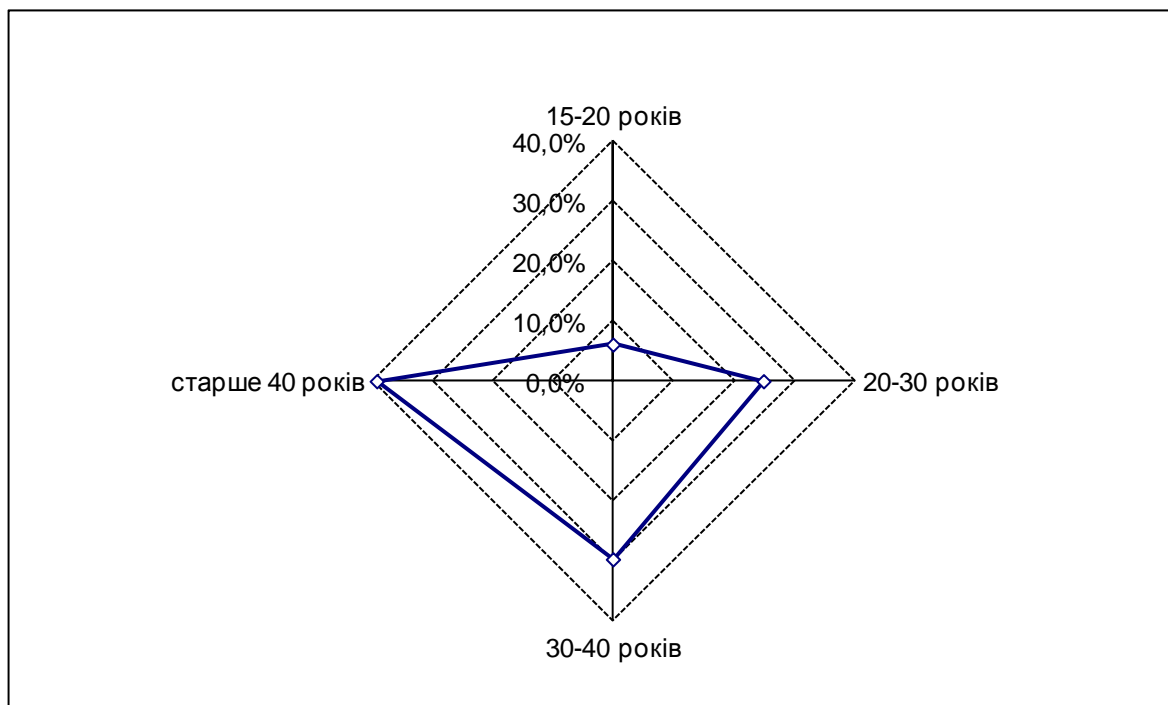


Рис. 8.1 Розподіл респондентів за віком (побудовано за результатами соціологічного обстеження безробітних Кіровоградської області)

Проаналізуємо результати моніторингу 2010 р. Було отримано 3522 коректно заповнених анкет. Вікова структура опитаних представлена всіма категоріями незайнятого населення працєактивного віку.

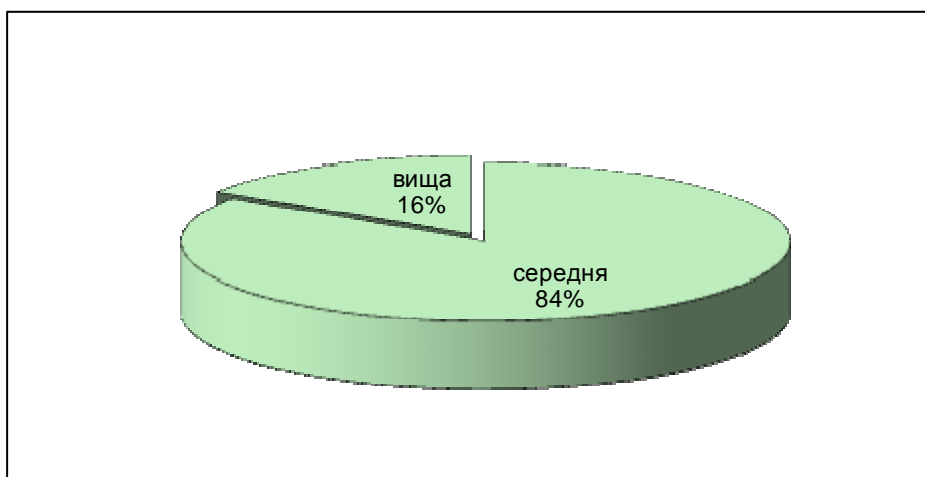


Рис. 8.2 Освіта респондентів

Найбільшу частку респондентів становлять особи старше 40 років (39,2% від загальної кількості опитаних). Серед респондентів домінує жіноче працездатне населення – 65,3 %. За освітнім цензом серед незайнятого населення переважають особи з середньою освітою (84,3%) (рис. 8.2.).

За результатами анкетування загальний трудовий стаж безробітних визначено статистикою, за якою:

- не мають трудового стажу 398 безробітних (11,3% загальної кількості респондентів);
- мають трудовий стаж до 10-ти років 969 безробітних (27,6%);
- мають трудовий стаж від 10-ти до 20 років 1027 безробітних (29,3%);
- мають трудовий стаж від 20 до 30-ти років 850 безробітних (24,2%);
- мають трудовий стаж від 30 до 40-ти років 251 безробітних (7,1%);
- мають трудовий стаж понад 40 років 16 безробітних (0,5%).

Відтворюючи в цілому ситуацію на ринку праці щодо трудового стажу безробітних, наявні дані не дають відповіді на питання щодо кількості безробітних з конкретним трудовим стажем – 5-ти, 12-ти, 28-ми тощо років. Для пошуку відповіді на так поставлене питання здійснюємо формалізацію, ґрунтовану на наступних припущеннях:

а) позначаючи через  $i$  ( $i=0,1,2,\dots,40$ ) кількість років трудового стажу безробітних, а через  $x_i$  – кількість безробітних з відповідним трудовим стажем, вважатимемо, що в межах кожного з інтервалів  $i=1,2,\dots,10$ ,  $i=11,12,\dots,20$ , ...  $i=31,32,\dots,40$  невідомі нам дані ( $x_i$ ) розподілені рівномірно;

б) вважатимемо, що залежність  $x_i$  від  $i$  описується поліномом третьої степені  $x_i = a + b \cdot i + c \cdot i^2 + p \cdot i^3$ , де  $a, b, c, p$  – невідомі параметри;

с) приймаючи за основу наведені вище статистичні дані, маємо підстави стверджувати, що у межах інтервалів  $i=1,2,\dots,10$ ,  $i=11,12,\dots,20$ , ...  $i=31,32,\dots,40$  сума відповідних значень ( $x_i$ ) є відомою.

Виходячи з означених припущень, маємо систему рівнянь:

$$\sum_{i=1}^{10} x_i = a \cdot 10 + b \cdot \sum_{i=1}^{10} i + c \cdot \sum_{i=1}^{10} i^2 + p \cdot \sum_{i=1}^{10} i^3 \quad (8.1.)$$

$$\sum_{i=11}^{20} x_i = a \cdot 10 + b \cdot \sum_{i=11}^{20} i + c \cdot \sum_{i=11}^{20} i^2 + p \cdot \sum_{i=11}^{20} i^3 \quad (8.2.)$$

$$\sum_{i=21}^{30} x_i = a \cdot 10 + b \cdot \sum_{i=21}^{30} i + c \cdot \sum_{i=21}^{30} i^2 + p \cdot \sum_{i=21}^{30} i^3 \quad (8.3.)$$

$$\sum_{i=31}^{40} x_i = a \cdot 10 + b \cdot \sum_{i=31}^{40} i + c \cdot \sum_{i=31}^{40} i^2 + p \cdot \sum_{i=31}^{40} i^3 \quad (8.4.)$$

тобто

$$a \cdot 10 + 55 \cdot b + 385 \cdot c + 3025 \cdot p = 969$$

$$a \cdot 10 + 155 \cdot b + 2485 \cdot c + 41075 \cdot p = 1027$$

$$a \cdot 10 + 255 \cdot b + 6585 \cdot c + 172125 \cdot p = 850$$

$$a \cdot 10 + 355 \cdot b + 12685 \cdot c + 456175 \cdot p = 251$$

Розв'язок такої системи рівнянь:  $a=90,242$ ;  $b=1,190$ ;  $c=0,0274$ ;  $p=-0,0031$ .

$$\text{Отже: } x_i = 90,242 + 1,190 \cdot i + 0,0274 \cdot i^2 - 0,0031 \cdot i^3. \quad (8.5.)$$

На графіку таке рівняння має наступний вигляд:

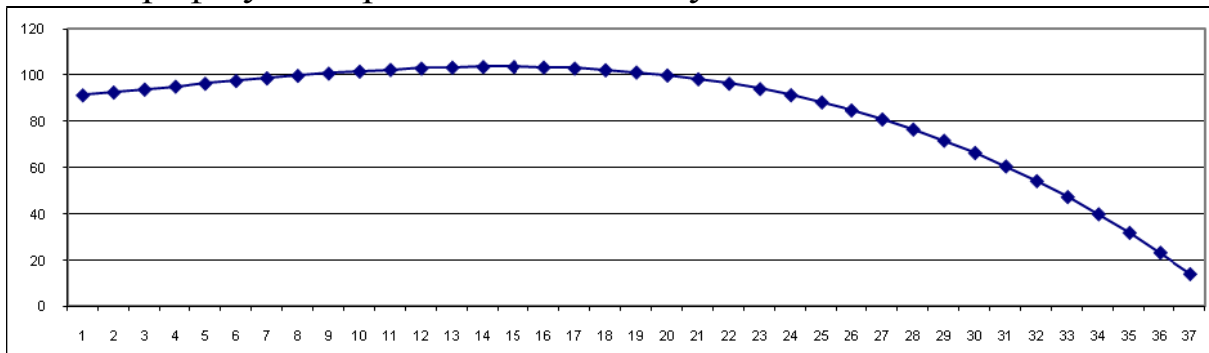


Рис. 8.3 Кількість безробітних залежно від кількості років трудового стажу.

Отриманою залежністю та її графіком визначена закономірність: кількість безробітних має монотонно зростаючу тенденцію помірної крутизни до 15-16 років трудового стажу, по досягненні трудового стажу більше 16 років тенденція змінюється на протилежну – зі збільшенням трудового стажу кількість безробітних монотонно, але з помітним прискоренням, спадає. То ж ризик затриматися у стані



безробітного при досягненні 15-16 років трудового стажу виявився найбільш високим. Пояснення цього дивного (на перший погляд) факту просте: людина з достатнім професійним досвідом часто не погоджується на перенавчання, чекаючи місця роботи саме за фахом, не враховуючи кон'юнктуру ринку праці, тобто зміну попиту на працю.

Таким чином, за формальними ознаками отриманий контингент учасників анкетування характеризується достатньо високими параметрами якості трудового потенціалу, реалізації якого на час дослідження перешкодив стан безробіття. Абсолютна більшість респондентів (понад 91%) попередньо мали роботу, але втратили її через ті чи інші обставини. Особи, котрі не змогли працевлаштуватись після закінчення навчального закладу, у загальній вибірці склали всього 8,1%.

Однією з важливих характеристик мотивації зайнятості є ставлення незайнятих людей до власного безробіття, суб'єктивне бачення його причин (табл.8.1).

*Таблиця 8.1*

Відповіді на запитання: „Що є головною причиною Вашої незайнятості?”\*

Причини	Кількість осіб	% опитаних
Підприємство збанкрутувало і було закрито	678	19,4
Підприємство значно скоротило обсяги виробництва і звільнило час	915	26,2
Мене звільнили за порушення трудової, технологічної дисципліни	175	5,0
На підприємстві відбулися технологічні зміни і моя кваліфікація стала непотрібною	61	1,7
Звільнився добровільно	1193	34,2
Не був працевлаштований після закінчення навчального закладу	282	8,1
Інше	189	5,4

\* Примітка: сформовано за результатами соціологічного обстеження безробітних Кіровоградської області

Загалом в області практично кожний третій опитаний з числа

звільнених з роботи причину безробіття кваліфікував як добровільне звільнення (34,2% опитаних). Серед мотивів добровільної відмови від попереднього місця праці домінували низький рівень заробітної плати і нестабільність її виплат. Причинами добровільних звільнень крім економічних було визначено також догляд за дитиною, звільнення за станом здоров'я, зміна місця проживання. Серед примусових звільнень переважають звільнення пов'язані з такими типовими явищами трансформаційного періоду, як скорочення обсягів виробництва на підприємстві і звільнення частини персоналу (26,2%) та закриття підприємства через банкрутство (19,4%).

Водночас, саме випадки добровільної відмови від попереднього місця праці заслуговують на першочергову увагу дослідників даної проблеми. За самочинними рішеннями про звільнення, по-перше, “стоїть” певне оцінкове ставлення до попередньої праці та її обставин, по-друге, - сподівання на краще, або й оптимальне працевлаштування в недалекому майбутньому.

Внутрішні рушійні сили, що спрацьовують при звільненні з роботи та при працевлаштуванні, хоча мають протилежний вектор, за змістом збігаються, або, принаймні, є порівняльними. В обох випадках діють ті самі причинно-наслідкові чинники: якщо наявність певних атрибутів праці є спонукою до її вибору, то відсутність цих самих характеристик штовхатиме до розриву трудових відносин.

Таким чином, структура мотивів активних звільнень, зафіксованих на регіональному ринку праці, може розглядатись як один із важливих індикаторів стану мотивації зайнятості в регіоні. Активні звільнення не тільки засвідчують вибагливість відповідної частини населення до умов своєї життєдіяльності, зокрема у трудовій сфері, але й є показником мобільної поведінки на ринку праці, намагання бути на ньому дієвим суб'єктом. Попри згадану взаємозалежність мотивів звільнень і працевлаштування як найбільш споріднених змістовно компонент мотивації зайнятості, істотну відмінність між ними визначає протилежність психологічної ситуації, в якій перебувають, з одного боку ті, хто “виходить” на ринок праці з

власної волі, керуючись безумовно позитивною самооцінкою власної конкурентоспроможності, а з іншого боку – ті, хто прагне позбавитись безробіття, вже набувши певного негативного досвіду, зазнавши матеріальних і моральних наслідків незайнятості.

Про деякі особливості мотивів, що виступають внутрішніми регуляторами процесу працевлаштування, можна судити за стратегією і тактикою пошуку респондентами роботи. Найбільш поширеним шляхом працевлаштування, на думку респондентів, є працевлаштування через службу зайнятості (66,3% осіб) (рис.8.4.).

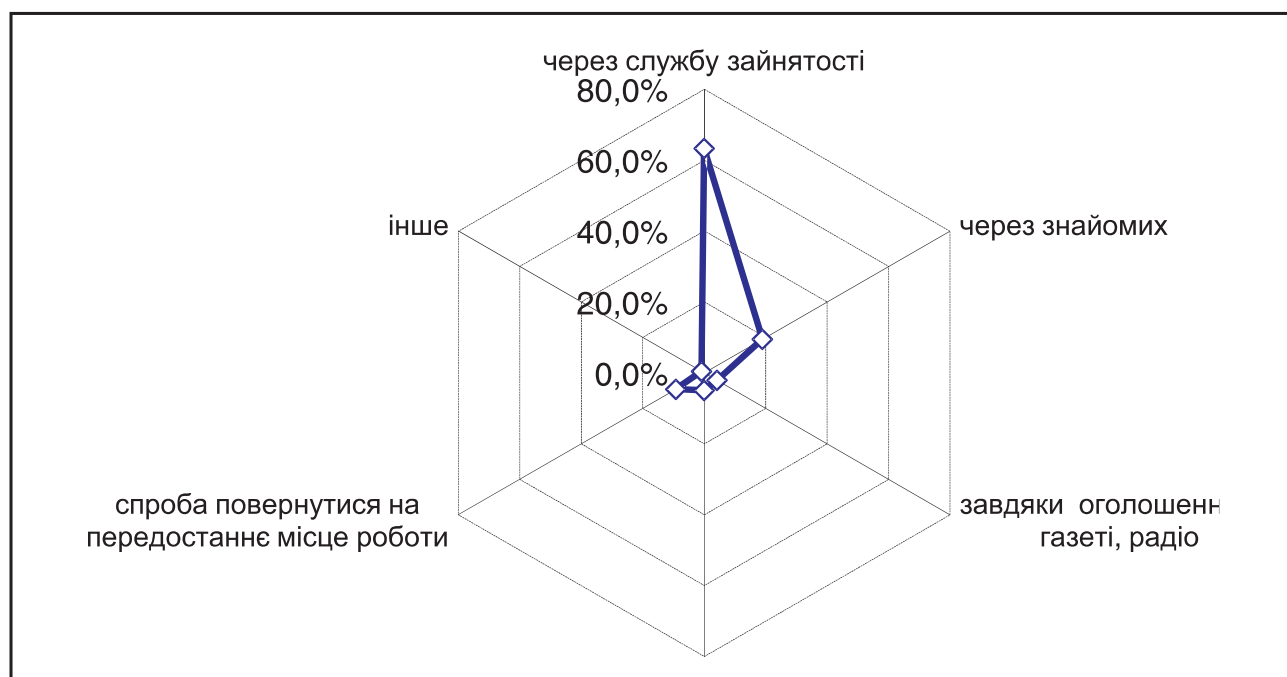


Рис.8.4. Можливі шляхи працевлаштування на думку безробітних

Залежно від застосування тактики дій, спрямованих на пошук роботи тимчасово незайнятому населенню можна оцінити рівень соціального самопочуття цієї категорії опитаних осіб. Не втрачаючи надії знайти роботу, незайняте населення регіону використовує різні варіанти її пошуку (рис. 8.5). Як видно з рисунка, найбільш активні форми пошуку роботи, такі як самостійне звертання на підприємства чи в комерційні структури, застосовувались більшістю респондентів (67,6% підтверджень). Водночас, кожен шостий учасник дослідження робив самостійні оголошення про пошук роботи. Пошук роботи за оголошеннями в засобах масової інформації застосовувало 27%

опитаних осіб. Це засвідчує досить високу ініціативність та активність пошукових дій на ринку праці.

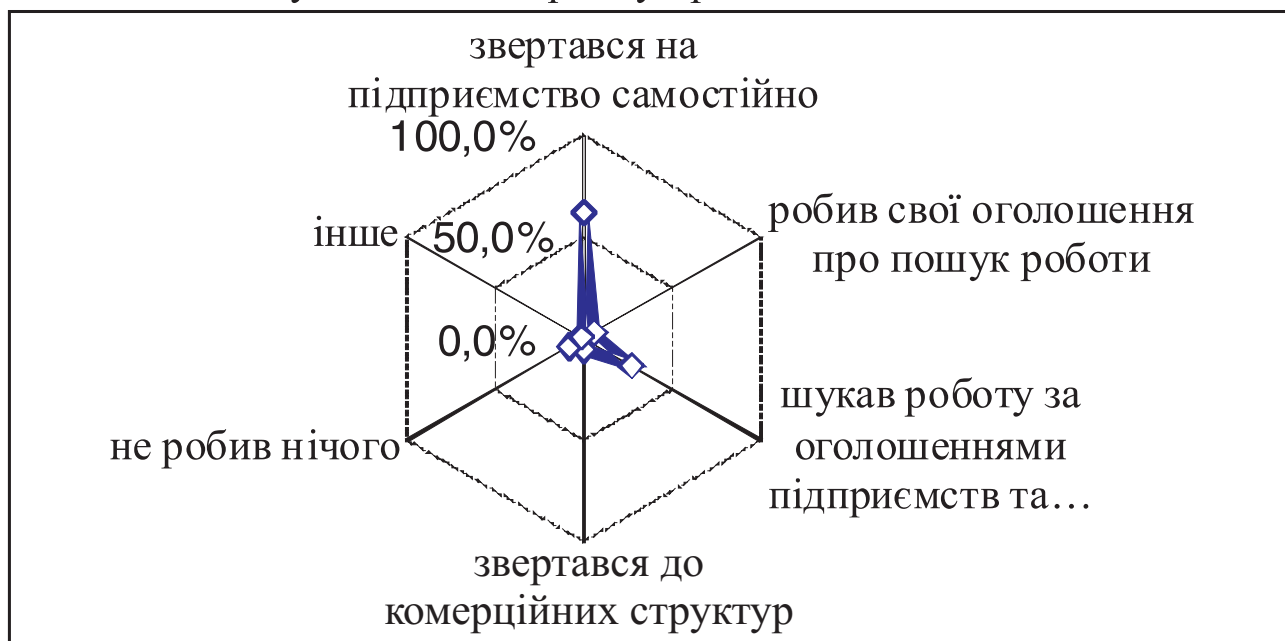


Рис. 8.5 Шляхи пошуку роботи респондентами (побудовано за результатами соціологічного обстеження безробітних)

Проте, більш ніж восьма частина безробітних визнала свою повну бездіяльність, а це засвідчує живучість настроїв утриманства, очікування змін на краще. Така категорія людей може бути розглянута як група осіб “пасивного пошуку роботи”, не зацікавлених у пошуку реального місця праці. Фіксація їх при даному опитуванні як таких, що шукають роботу, збіглося з їхнім зверненням у державні служби зайнятості для юридичного оформлення допомоги з безробіття.

Таблиця 8.2

Відповіді на запитання: “Які причини Вам перешкоджають в активному пошуку роботи?”\*

Причини	Кількість осіб	% опитаних
Відсутність власного телефону	617	18,2
Відсутність можливості купити папір та конверти, а також оплатити поштові послуги	97	2,9
Відсутність можливості оплачувати транспортні послуги	611	18,0
Розчарування у пошуку роботи в результаті негативного досвіду спілкування з роботодавцями та службою зайнятості	492	14,5
Наявність захворювання	364	10,7
Сімейний стан	850	25,1
Похилий вік	361	10,6
Звільнення з місць позбавлення волі	37	1,1
Інше	204	6,0

\* Примітка: сформовано за результатами соціологічного дослідження безробітних Кіровоградської області, виконаного спільно з обласним центром зайнятості

Серед причин, які перешкоджають в активному пошуку роботи переважають сімейний стан (25,1% опитаних), відсутність власного телефону (18,2%) та можливості оплачувати транспортні послуги (18,0%) (табл. 8.2). Як з'ясувалося більшість респондентів (85,3% опитаних) хотіли б мати постійну роботу.

Досить виразним індикатором напруженості мотивів працевлаштування є готовність безробітних до тих чи інших радикальних кроків заради здобуття роботи (рис.8.6).

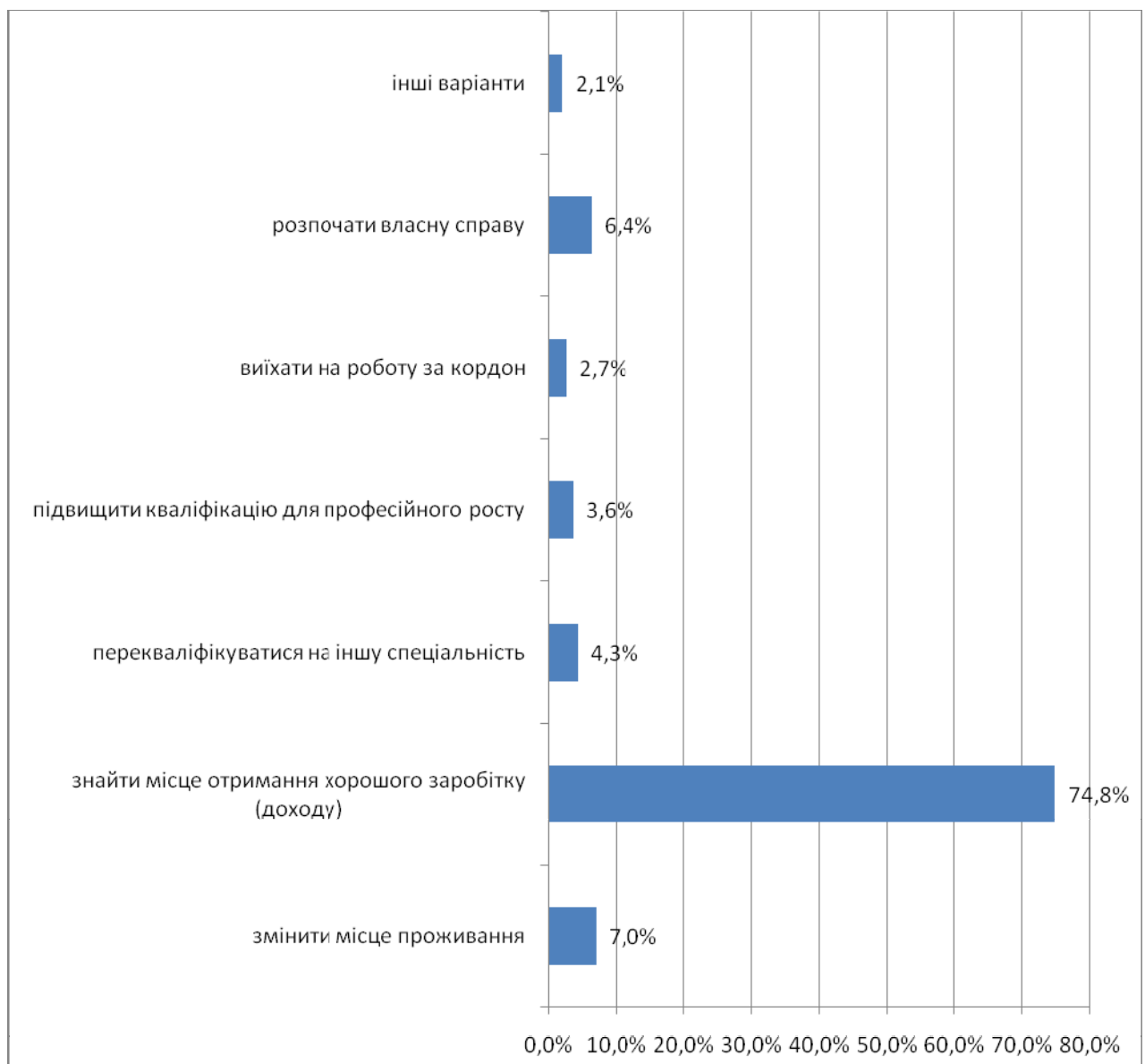


Рис. 8.6. Мета пошуку роботи (побудовано за результатами соціологічного дослідження безробітних Кіровоградської області)

Опитування показало, що головною метою у пошуках роботи для незайнятих мешканців Кіровоградської області було знаходження місця отримання хорошого заробітку (74,8% опитаних). Також поширеною була готовність змінити місце проживання (7%), розпочати власну справу (6,4%) та перекваліфікуватися на іншу спеціальність (4,3%).

Налаштованість респондентів на розв'язання власних проблем, зумовлених безробіттям, шляхом “самозайнятості” або через забезпечення собі неформальних джерел “виживання” відбивають наступні дані: одержують доходи від праці в особистому домашньому господарстві – 41,9%; одержують доходи від праці шляхом неофіційної зайнятості – 9,3%; одержують доходи від різних соціальних фондів – 6,4%; здають в оренду нерухоме та інше майно – 2%. Отже, переважна більшість незайнятого населення активно шукає засоби для утримання себе та своїх родин. Водночас, значна частина учасників дослідження, замість зусиль самозабезпечення жили на утриманні інших членів сім'ї (45,1%).

Стан ринку праці значною мірою залежить від підприємницької активності населення, від того як воно планує долати труднощі перехідного періоду. Відповіді на запитання анкети: “Які фактори стримують Вас відкрити власну справу?” дає змогу розкрити фактори протидії підприємницьким ініціативам опитаних (рис.8.7).

Власний бізнес відкрити можна лише за наявності стартового капіталу. Більше половини (65,4%) опитаних у Кіровоградській області вважають цей фактор найсуттєвішою перешкодою до відкриття власної справи. Наступним фактором протидії підприємницьким ініціативам опитувані вважають високі податки (18%). Ці показники засвідчують суто економічний характер об'єктивних перешкод до “входження у бізнес”, що їх усвідомлювали більшість респондентів, причому перешкоди ці однозначно зумовлені проблемами початкового періоду ринкових трансформацій. Також учасники дослідження посилялись на суб'єктивні бар'єри до відповідної діяльності. Так, 20,5% опитаних в області вважає стримуючим фактором відкриття

власного бізнесу відсутність відповідних знань і досвіду. Слабкість здоров'я як стримуючий фактор назвало 14,3% опитаних, а страх перед тіньовими структурами 6,3% опитаних. Зміст виділених суб'єктивних гальмівних чинників ("відсутність" знань, досвіду, здоров'я та інше) вказує швидше на прагнення виправдати (можливо насамперед перед самим собою) особисте небажання втягуватись у непосильну чи неприйнятну для себе справу. Зрештою, таке небажання слід розглядати як цілком нормальний прояв диференціації здібностей і нахилів респондентів.

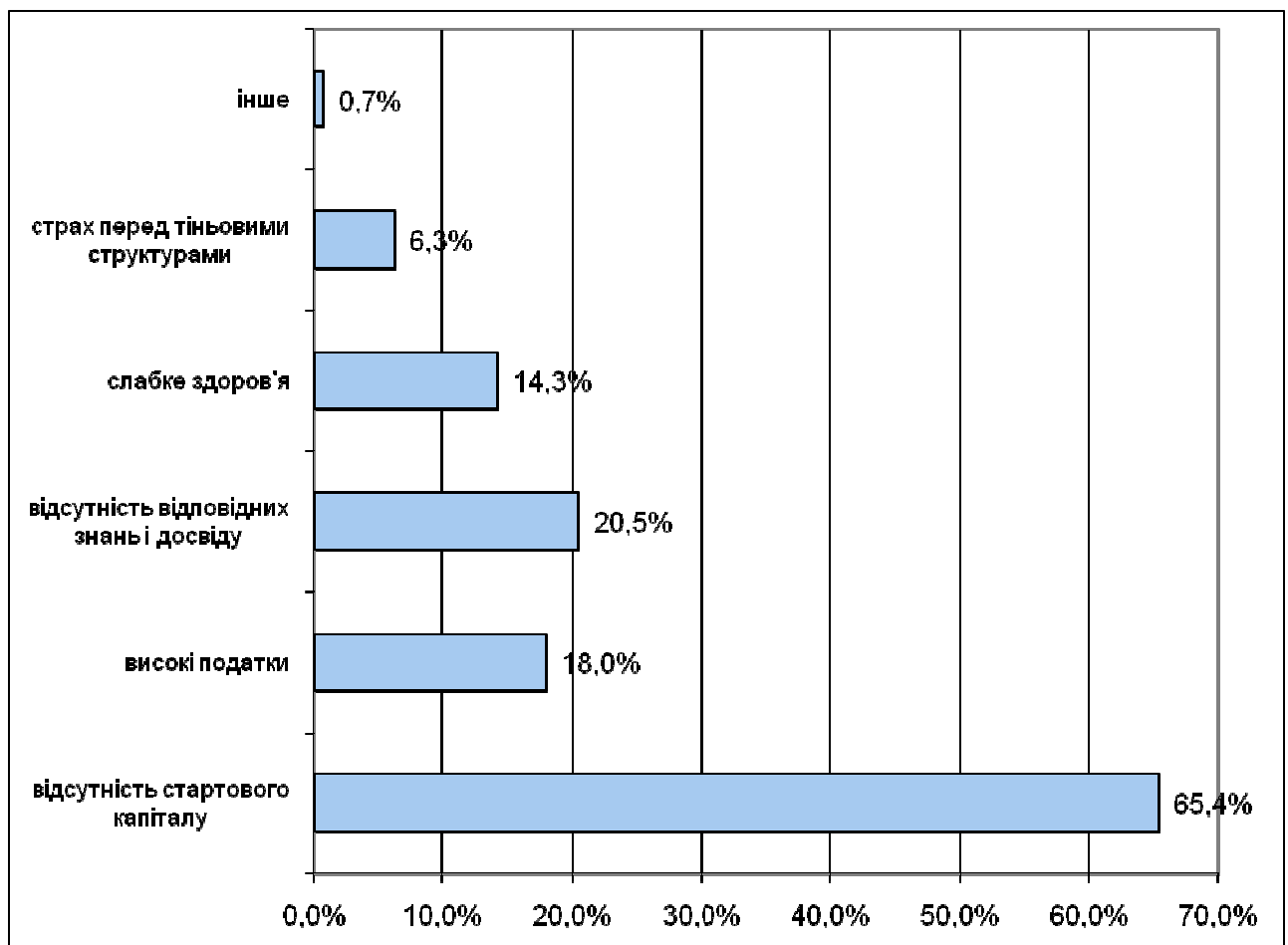


Рис. 8.7 Що стримує у відкритті власної справи (за результатами соціологічного дослідження безробітних Кіровоградської області)

Одним з найвагоміших мотиваційних чинників вибору безробітними стратегії і тактики працевлаштування та ефективності їхніх дій на ринку праці є їхнє ставлення до ринкових перетворень в суспільстві, зокрема, готовність діяти відповідно до вимог саме

ринкового середовища.

Втім, суто ринкові параметри гіпотетичної трудової діяльності (форми власності, рівень оподаткування, конкурентоспроможність і т. ін.) у даного контингенту безробітних не належать до визначальних чинників, котрі могли б вплинути на вибір місця праці та рішення про працевлаштування (ситуація вибору моделюється в дослідженні постановкою відповідних запитань). Натомість, результати анкетування показали, що такими чинниками для конкретних респондентів були індивідуально значущі характеристики праці (її умови, оплата, зміст, особистісні, соціально-психологічні та соціальні результати тощо), причому як реальний мотивуючий фактор працевлаштування виступала адекватність тієї чи іншої характеристики особистим запитам респондента (рис. 8.8).

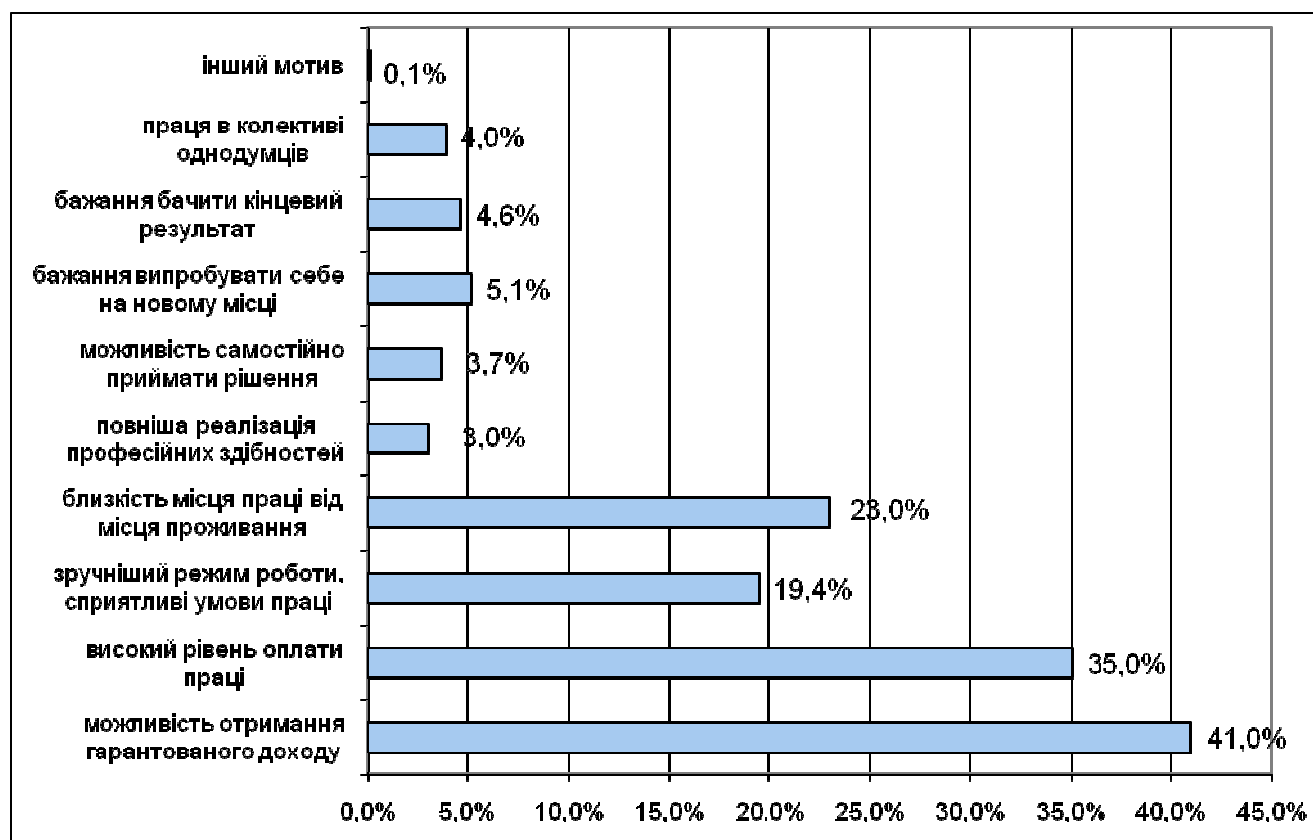


Рис. 8.8. Мотиви зміни місця праці (побудовано за результатами соціологічного дослідження безробітних Кіровоградської області)



Як видно з рисунка 8.8, попри суттєві різниці в індивідуальній значущості окремих характеристик майбутньої роботи (з-посеред запропонованих респондентам для оцінки) кожна з них виявилась достатньо вагомим мотивуючим чинником працевлаштування. Разом з цим, наведені показники засвідчують однозначне домінування у безробітних, зареєстрованих на регіональному ринку праці, прагматичних, насамперед матеріальних мотивів гіпотетичного працевлаштування.

У цілому важливість для себе можливості отримання гарантованого доходу визнали 41%, а високої оплати праці – 35% респондентів. Наступним за значущістю мотивуючим чинником працевлаштування виявилась близькість місця праці від місця проживання (23%), а також сприятливі умови праці (19,4%). Найменш значущим з-посеред запропонованих до оцінки для досліджуваної категорії учасників ринку праці виявився такий параметр, як повніша реалізація професійних здібностей (3%). Цей результат, найімовірніше, зумовлюється специфічним статусом безробітних: для них значно актуальнішими є чинники буття (“виживання”), аніж особистісної самореалізації та розвитку.

Проведене дослідження дозволило згрупувати мотиви ефективної зайнятості безробітних в наступні типи: 1 тип – суто економічні мотиви (заробіток, його розмір та стабільність); 2 тип – мотиви зручності праці, її фізичної й фізіологічної комфортності; 3 тип – мотиви самореалізації через працю (соціальної, фахової, інтелектуальної).

Перебування на ринку праці в статусі безробітних призводить до посилення і активізації мотивів зайнятості. Хоча принаймні в половині випадків мешканці регіону опиняються у відповідній ситуації примусово, тобто як об’єкти, надалі переважна більшість з них ведуть себе як активні суб’єкти пошукової діяльності: повну відсутність “пошукових” мотивів у дослідженні продемонстрував приблизно кожен дванадцятий учасник опитування, ще рідше виявлені установки на подальше бездіяльне очікування роботи. Водночас, у мотивах, що регулюють реальну поведінку безробітних, мають місце прояви

суперечливості. Зокрема, замість прагнення до практичного подолання своїх проблем через різні форми самозайнятості, майже половина їх реалізує паразитарні установки (життя за рахунок інших). Недостатня сформованість, або й практична відсутність мотивів розвитку (самовдосконалення, кар'єри, творчості), зафіксована в більшості учасників регіонального ринку праці.

Використовуючи статистичні дані виконаного моніторингу, маємо нагоду сформулювати “соціально-психологічний портрет” безробітних. З цією метою уводимо до розгляду їх основні характеристики та кластери, які їх визначають відповідною функцією розподілу ймовірностей.

У таблиці характеристика (всього їх 19) названа у другому стовпці, кластери (їх кількість є різною для різних характеристик) – у рядку з назвою характеристики. Під кластерами (нижче у рядку) наведено числові значення функції розподілу ймовірностей. Призначення наведеної таблиці – дати уявлення (на рівні моделі, що відповідає функції розподілу ймовірностей) про кластеризацію безробітних за тією чи іншою характеристикою.

Так, кластеризація групи із 1500 безробітних за характеристикою 6 – причина незайнятості – з використанням створеного “соціально-психологічного портрету”, приводить до наступного результату (табл. 8.3):

Таблиця 8.3

Кластеризація безробітних регіону за характеристикою  
“причина незайнятості”

Характеристика	К Л А С Т Е Р И						
	1	2	3	4	5	6	7
6 Причина незайнятості	закриття підприємства	скорочення обсягів виробництва	порушення трудової дисципліни	технологічні зміни на підприємстві	добровільне звільнення з роботи	неможливість працевлаштування після навчання	Інше
	291	393	75	25	513	122	81

То ж за даними такого “інформаційного зрізу” “соціально-психологічного портрету” безробітного можемо стверджувати, що основними причинами незайнятості (на прикладі дослідження 2010-го року) є добровільне звільнення (513 осіб з 1500) та скорочення обсягів виробництва (353 особи із 1500), внаслідок чого працівники поповнили ринок безробітних. Подібні “інформаційні зрізи” легко здійснити для всіх 19 характеристик безробітних, а також на прикладі наступних досліджень.

Таким чином, отримано можливість за допомогою сформованого “соціально-психологічного портрету” безробітних здійснювати розрахунки і формувати висновки стосовно представленого таблицею набору їх характеристик.

Перебування на ринку праці в ролі незайнятих чи безробітних диктує певні «правила гри», причому вимоги до поведінки суб'єктів залежать від рівня конкуренції на ньому, а також від етапів, на які умовно поділяється весь період незайнятості: втрата роботи; пошук або очікування; працевлаштування. Перебування на ринку праці у статусі безробітних призводить до посилення і активізації мотивів зайнятості. Водночас у мотивах, що регулюють реальну поведінку безробітних, чимало суперечливого, що свідчить про недостатню адаптованість населення до ринкових умов.

На основі проведених нами досліджень доцільно виокремити такі тенденції мотивації економічно активного населення на ринку праці області:

- серед стимулів до високопродуктивної праці провідною залишається роль індивідуальних заходів матеріального і морального стимулювання, а саме: встановлення рівня грошової винагороди, зокрема доплат і премій; підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства та ін.;

- втрата ролі організаційного фактору мотивації – забезпечення порядку, дисципліни праці і відповідальності, чіткості робочого ритму, а також зниження вимог ергономічності та гігієнічності,

естетичності, екологічності трудових процесів;

- є низькою трудова культура самих працівників. Тривалий час працюючи в незадовільних санітарно-гігієнічних умовах, людина не вміє, та й не хоче правильно організовувати своє робоче місце;

- економічні стимули до реєстрації в державних службах зайнятості є слабкими; а рівень підтримки безробітних - низьким. Більшість безробітних вважають, що переваги, які надає офіційна реєстрація, не окупають пов'язаних з нею витрат і воліють вести пошук самостійно;

- відсутність довіри до нової практики організацій, несприйняття використовуваних заохочувальних заходів як позитивного підкріплення до ефективної поведінки на ринку праці, критичне ставлення до можливості участі в процесі вибору найбільш прийняттого виду зайнятості та робочого місця;

- наявні протиріччя щодо становлення відносин власності, в тому числі й в розподільчих формах трудових відносин підприємств з колективною формою власності, набувають вигляду демотиваторів, викликаючи уразливість новітнього мотиваційного механізму ефективної зайнятості населення області ;

- орієнтація на колектив, колективістський вид мотивації слабшає;

- дія інтелектуального виду мотивації – прагнення до цікавої роботи – слабшає;

- прагнення до одержання більшого заробітку для тих, хто більше працює, виявляє тенденцію до росту;

- можливість виявити ініціативу і завзятливість (прагнення до успіху підприємницького типу) виявляє тенденцію до ослаблення, особливо в робітників;

- можливість чесною працею заслужити повагу і довіру (прагнення до успіху соціалістичного типу) мотивує досить стабільно, тобто названа в якості мотиватора приблизно тією ж кількістю респондентів, що і в часи розвинутого соціалізму.

Посилюється ерозія традиційних цінностей, що приводить до

серйозних розладів особистих переконань і цінностей. Стреси, тиск і невизначеність в усе більшій мірі присутні в більшості форм життя організацій. Це значно ускладнює побудову системи мотивації і стимулювання працівників, насамперед у зв'язку з прийомом на роботу з короткостроковими контрактами, висуванням різних попередніх умов (у тому числі іспитового терміну), твердим ув'язуванням матеріального заохочення з одержуванним прибутком і іншими факторами.

Формування нової стратегії розвитку мотиваційного механізму в регіоні варто здійснювати в напрямі реалізації підприємницьких інтересів з метою створення новітнього конкурентного середовища, що сприятиме формуванню можливого свідомого прагнення найманого працівника до розвитку конкурентоспроможності праці на основі вдосконалення професійних знань, навичок, майстерності, підвищення кваліфікації. Даний підхід дозволить висувати в якості провідних мотиваторів до плідної праці не лише матеріальні, а й морально-адміністративні та духовні цінності.

## **9. МОТИВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ МОДЕРНІЗАЦІЇ**

Стимулювання економічної поведінки населення на регіональному ринку праці – це, передусім, заохочення трудової діяльності в офіційному (легальному) секторі економіки на основі надання працівникам гідної винагороди за працю, достатньої для задоволення актуальних потреб. Між тим необхідно враховувати, що різні люди по-різному визначають для себе як пріоритети у сфері праці, так і цінність винагороди. Так, для людини з високим рівнем матеріального добробуту додатковий час для відпочинку може бути більш значимим і бажаним, аніж додатковий заробіток, одержаний за роботу в понаднормовий час. Для людей інтелектуальної праці більш значимою є повага і визнання з боку колег, цікава робота, ніж додатковий дохід, який можна було б отримати від заняття комерцією. Вагомість і склад потреб з часом постійно змінюються. Відтак не можна розраховувати, що мотивація, що спрацювала один раз, виявиться ефективною для працівника (або окремих груп трудоактивного населення) надалі. З розвитком особистості розширюються потенційні можливості, потреби в самовираженні, змінюються актуальні потреби населення: отже, процес мотивації до ефективної зайнятості на ринку праці може розглядатися як нескінчений.

Керуючись цим положенням, можна констатувати, що підтримка економічної активності населення на регіональному ринку праці не може дотримуватись незмінних форм та методів, не може не враховувати специфіку процесу трудової мотивації та необхідність впровадження гнучких моделей мотивації зайнятості.

Саме цей підхід має бути покладено до побудови моделі стимулювання економічної активності населення на регіональному ринку праці, яка має бути гнучкою, адаптивною стосовно різних категорій персоналу, такою, яка дозволяє правильно визначити винагороду за працю відповідно до її ефективності та якості,

передбачити усі матеріальні та нематеріальні стимули до вибору раціональної економічної поведінки у сфері зайнятості.

У процесі наших досліджень ми дійшли висновку щодо ймовірності різновекторного, різноспрямованого розвитку трудової поведінки різних груп населення регіону, які мали однаковий “стартовий” соціально-демографічний і майновий рівень на початку ринкових трансформацій. Одні з них деградували, порушували повсякденні норми суспільної поведінки, інші ж, мобілізавши усі свої внутрішні ресурси (професійні навички, знання, підприємливість тощо), змогли поліпшити або ж принаймні зберегти відтворення власної здатності до праці й рівень життя родини на відносно прийнятному рівні. Не лише об’єктивні фактори (вік, стан здоров’я, матеріально-майнові характеристики господарства, рівень залучення до мережі родинної та дружньої взаємодопомоги), але й особистісні характеристики, такі як працьовитість, ініціативність, почуття відповідальності, дозволяють їм протистояти несприятливій зовнішній економічній ситуації.

На основі зазначеного вище, а також результатів проведеного нами групування поведінкових характеристик населення щодо регіональних ринків праці за їх основними показниками й специфічними рисами, нами виокремлено пріоритетні траєкторії розвитку мотиваційних моделей забезпечення ефективної зайнятості населення Кіровоградської області в контексті завдань державної соціально-економічної політики щодо ринку праці.

Зауважимо, що практичні заходи щодо приведення в дію нових резервів підвищення трудової активності найманих працівників мають бути безпосередньо пов’язані з гуманізацією праці. Саме остання, як свідчить досвід, нині є основною ланкою нематеріальної мотивації праці. Гуманізація праці на практиці покликана забезпечити:

а) високу змістовність праці трудящих, яка відповідає їхній кваліфікації, структурі та ієрархії потреб і мотивів;

б) краще пристосування матеріально-технічної бази виробництва

до людини;

в) створення сприятливих умов праці;

г) широку та активну участь працівників у вирішенні виробничих завдань.

Класична програма гуманізації праці включає складові:

– збагачення змісту праці (суміщення функцій робітників основного й допоміжного виробництва, основних функцій і функції контролю за якістю продукції; групування різнорідних операцій тощо);

– розвиток колективних форм організації праці; створення досконаліших умов праці;

– розвиток виробничої демократії; раціоналізація режимів праці і відпочинку, впровадження гнучких графіків роботи;

– підвищення рівня інформованості колективу, “прозорості” внутрішньо-організаційної діяльності.

Разом з тим слід підкреслити, що в основу визначення пріоритетних напрямів мотиваційного забезпечення зайнятості, що визначають бажану результативність і керованість трудової поведінки економічно активного населення регіону (як зайнятого, так і безробітного), мають бути покладені такі методичні положення:

– форми, системи оплати праці і преміювання необхідно тісно ув'язати з конкретними результатами діяльності (підвищення продуктивності праці, якості продукції, що випускається, зниження собівартості, розробка і впровадження нових продуктів, технологічних процесів і устаткування і т.д.);

– розроблені мотиваційні моделі повинні цілком виключати ознаки зрівнялівки при оплаті праці, кожен працівник повинен одержувати заробітну плату лише тільки в залежності від кількості і якості праці;

– застосовувати критерії оцінки праці, що зрозумілі усім працівникам трудового колективу;

– мотиваційна модель не повинна створювати надзвичайних переваг й привілеїв для однієї категорії працівників за рахунок інших



і особливо по основній заробітній платі;

- мотиваційна модель не повинна сприяти виникненню і розвитку таких ситуацій, за яких інтереси працівників можуть суперечити цілям розвитку підприємства в цілому;

- мотиваційна модель повинна створювати додаткові умови стимулювання для тих працівників, які мають вищу продуктивність праці;

- мотиваційні моделі не повинні створювати ілюзій високих заробітків, що на конкретному етапі виявляються нездійсненними;

- після апробації конкретної мотиваційної моделі у випадку виявлення її недостатньої ефективності необхідно вчасно вносити відповідні корективи.

Відтак, відповідно до наших досліджень, першою виділена група населення з розвиненою сукупністю засобів мотивації до ефективної зайнятості (високий рівень трудоактивності). Цей тип трудоактивної поведінки має місце тоді, коли нові, набуті або сформовані в ринкових умовах способи життєдіяльності і нові трудові цінності не суперечать системі цінностей, сформованій за соціалістичного ладу. За нашими непрямыми оцінками, до першої групи можна віднести 10-15 % економічно активного населення, що реалізує у процесі повсякденної життєдіяльності стратегію добровільної активної легальної високопродуктивної праці. Її економічна поведінка на ринку праці має ринкове спрямування, стає основним джерелом доходу, що формує на 50–70% бюджет родини.

Для представників першої групи характерна орієнтація на розширення господарської діяльності, одержання прибутку; для розвитку своєї виробничої діяльності вони можуть брати кредити, кооперуватися з такими ж економічно активними родинами. Для цієї групи характерна “стратегія розвитку” на ринку праці, активна економічна діяльність, інвестиції у власне виробництво і підвищення рівня життя. Використовуючи нові економічні умови і можливості вони реалізують свій потенціал, прагнуть освоїти сучасні господарські практики. Позитивною рисою ментальності населення

цієї групи, є примат духовної основи, прагнення до одержання освіти, природна цікавість, інтерес до інших культур, адаптивність, вміння пристосовуватися до нестандартних ситуацій, креативність, спроможність до генерування ідей.

Усереднений індивідуальний профіль мотивації особи до ефективної зайнятості свідчить про її високу готовність до проведених перетворень у сполученні з високим ступенем розуміння їхньої необхідності.

За своїм змістом праця населення першої групи є необхідною умовою відтворення висококваліфікованої робочої сили як здатності до творчої, високопродуктивної праці й формування інтелектуальної власності, її збільшенню і, отже, підвищенню вартості робочої сили. Таким чином, для цієї групи властиві два мотиви: матеріальний (джерело потоку зростання добробуту) і реалізація потреби в самоактуалізації, зацікавленість безпосередньо самим процесом праці.

Ця група населення створює підґрунтя для активізації просування ринкових реформ в регіональній економіці та трансформації зайнятості за інноваційною моделлю. У подальшому можна очікувати, що на основі їх господарств створюватимуться кооперативи; вони прийматимуть активну участь у створенні й розширенні виробничої інфраструктури, зокрема, нових її напрямів функціонування.

Головні напрями соціальної політики, спрямовані на групу населення з добровільною активною адаптацією до ринкових трансформацій, мають передбачати стимулювання розвитку малого бізнесу та інших підприємств, які займатимуться новітніми видами економічної діяльності на професійній основі та з використанням сучасних індустріальних технологій, залучення їх до реалізації інвестиційних проектів з розвитку перспективних видів економічної діяльності, надання консультативних послуг з питань товарного ринку; пріоритетне кредитування, надання державних замовлень на закупівлю продукції тощо.

Другу виділену групу складає населення з середнім ступенем мотивації до ефективної зайнятості та наявністю певних диспропорцій у розвиненості все ж широкої сукупності засобів мотивації. Трудоактивні індивіди з середнім ступенем мотивації, як правило, не мають особливих можливостей включитися в нові економічні відносини і лише під тиском життєвих обставин поступово вписуються в нові поведінкові умови на ринку праці.

Представників цієї групи в основному характеризує вимушена активна адаптація в умовах ринкового господарювання. Зазначена група трудоактивного населення, незважаючи на деяке нерозуміння чи не сприйняття необхідності і цілей перетворень на ринку праці, готова приймати участь у них, позаяк ці перетворення дають змогу реалізувати їм власні потреби в повазі тощо. За цього типу трудоактивної поведінки задоволеність базових потреб й рівень трудової комфортності характеризуються досить високими параметрами, однак реальний рівень цього показника невисокий (страх втратити роботу, небезпеку зниження соціальних благ). Цей тип реакції на структурні зрушення на ринку праці поєднується з домінантою корпоративних установок “законослухняність” і відповідає конформістському типу поведінки в період організаційних перетворень.

Життєдіяльність і мотиваційні моделі зайнятості в другій групі домогосподарств варто розглядати в категоріях не лише ринкової, але і сімейної неформальної економіки, для якої характерне використання усіх видів ресурсів для життя. Слід зазначити, що неформальна економіка вбирає в себе низку певних видів діяльності, що не зорієнтовані на автоматичне отримання прибутку та відбуваються не так заради досягнення заздалегідь намічених цілей, як для підтримки конкретної нормальної міри стабільності, виживання, добробуту і відтворення. Для цієї групи, що орієнтовно складає 35-40% економічно активного населення на ринку праці області, грошова винагорода від праці в легальному секторі зайнятості формує бюджет родини лише близько 30-40%, характерний розвиток дрібнотоварного

виробництва. Ця група населення у своїй економічній стратегії трудової діяльності сполучає функції господарства підприємницького типу, неформальної зайнятості, а також зайнятості в якості найманих робітників. За своїм соціально-професійним статусом ці домогосподарства складаються з родин робітників основних спеціальностей або представників інтелігенції - лікарів, учителів, соціальних працівників тощо.

Мотиви праці трудоактивного населення другої групи, з середнім та вище середнього рівнем конкурентоспроможності робочої сили, виходячи зі змісту праці, мають матеріальний характер, і почасти – також пов'язані з умовами праці. Тому в межах зайнятості є актуальною й доцільною система стимулювання для розвитку трудового потенціалу й підвищення кваліфікації.

Третя виокремлена нами за типом трудової поведінки на ринку праці група населення регіону характеризується нерозвиненістю мотивів до продуктивної трудової діяльності в легальному секторі економіки і виявляє вимушену пасивну адаптацію до модернізаційних зрушень на ринку праці за інноваційним типом. Третій тип мотиваційної моделі - вимушену пасивну адаптацію - представляють близько 30% домогосподарств області, що складаються з літніх пар пенсіонерів або неповних родин. Продуктивність їхнього домогосподарства достатньо низька, частка грошових надходжень у бюджет родини від трудової діяльності не перевищує 20%. Ця категорія населення демонструє життєдіяльність господарства переважно натурально-споживчого типу, що працює для самозабезпечення родини основними продуктами харчування. Як видно, охарактеризована категорія населення демонструє стратегію повсякденного виживання, збереження визначеного рівня життєзабезпечення.

Можна стверджувати, що основні мотиви трудової діяльності третьої групи мають яскраво виражений матеріальний характер. Збільшення товарності їхніх особистих господарств або залучення у сферу дрібнотоварного/малого бізнесу (самозайнятості) відбувається

циклічно і має чітко виражений цільовий характер (одержання коштів для лікування, будівництва і розширення будинку, оплати навчання дітей і т.д.). У середньому, в сукупному доході такого населення питома вага доходів від дрібнопідприємницької діяльності приблизно дорівнює сумі заробітної плати, пенсій і соціальних допомог. Серед цієї категорії велика частка тих, хто має вторинну зайнятість в якості найманих робітників. Ці родини менше, ніж у попередній групі, «підживлюються» матеріальними ресурсами з джерел суспільного виробництва, але здійснюють більш розгалужений та різноманітний обмін продуктами і послугами, шляхом інтенсивних горизонтальних зв'язків з родичами і сусідами. Використання неформальних зв'язків дає їм змогу здійснювати обмін продукцією з власного господарства; обмін придбаними товарами; позичка грошей; догляд за дітьми; кооперацію у веденні господарства (на умовах безоплатності і невизначеності термінів надання зустрічних послуг).

Отже, характерними рисами цієї групи трудоактивного населення є менший розвиток виробничих функцій власного бізнесу (за його наявності), порівняно невеликий його обсяг і більш рівномірна зайнятість у суспільному й особистому господарстві. Ця група трудоактивного населення демонструє меншу готовність працювати в умовах економічного ризику і меншу орієнтацію на матеріальний успіх, повільніше формування моделей економічної поведінки на ринку праці, адекватної новим умовам господарювання, поступове входження в ринок. Їхня здатність до самоорганізації і кооперації в ситуації прихованого або відкритого безробіття виступає як найважливіша адаптаційна компонента до інноваційної модернізації економіки.

Мотиваційне регулювання зайнятості цієї групи трудоактивних осіб сільських мешканців має бути спрямоване на підвищення інтенсивності їх легальної трудової діяльності, активізацію залучення до суспільного виробництва через самозайнятість, створення шляхом кооперації середніх і малих підприємств, навчання незайнятого населення основам підприємницької діяльності, надання необхідної

професійної підготовки та консультативних послуг протягом початкового періоду ведення власної справи тощо. Пріоритетними видами економічної діяльності для осіб з вимушеною активною адаптацією та нерозвиненими потребами до ефективної зайнятості можуть бути охорона здоров'я, сфера консультативних послуг, зелений туризм, землезахисна чи землевпорядкувальна діяльність тощо.

Четверта група акумулює населення з нерозвиненими потребами до продуктивної праці в легальному сегменті регіональної економіки і характеризується пасивною мотивацією до ринкових змін в сфері зайнятості й економіці загалом. Можна припустити, що їхня вимушена адаптація до ринкових відносин відбулася лише під тиском зовнішніх обставин. Нові умови життєдіяльності і відсутність альтернативних джерел доходу змусили їх більш інтенсивно поповнювати бюджет родини у неформальному секторі, або ж традиційним (на селі) способом – розвитком особистого подвір'я (при достатній оплаті праці в суспільному секторі вони скоротили б розміри селянського господарства).

Окреслений тип соціально-економічної мотивації властивий для 15–17% населення. Як правило, склад цих домогосподарств різнорідний, суттєва їх частина складається із самотніх пенсіонерів, близько 5–7 % – із “люмпенів”. Економічними характеристиками їхнього особистого господарства є повна відсутність товарності та мінімальний рівень самозабезпечення. На селі самотні пенсіонери найчастіше не в змозі вести навіть саме обмежене господарство і практикують здачу в оренду своєї власності. Джерелом грошових надходжень у такі господарства є пенсії, а натуральних – допомога сусідів і родичів. Що ж стосується групи люмпенів, то вони після втрати звичного статусу в суспільному виробництві зайняли пасивну позицію і демонструють деструктивні, антисоціальні форми поведінки.

Літні самотні пенсіонери, як представники найбільш уразливих верств населення, мають бути охоплені комплексом заходів адресної

соціальної допомоги, котрі хоча б частково компенсували негативні наслідки спонтанного розвитку ринкових трансформацій. Що ж до люмпенізованого, маргінального прошарку мешканців села, то їх соціально-економічна адаптація відбуватиметься в межах реалізації державного соціального регулювання, а саме – залучення до трудової діяльності на допоміжних, сезонних та громадських роботах, можливо, й шляхом громадського примусу (у випадку нанесення економічних збитків з метою їх часткової компенсації).

Згортання мотивації до ефективної зайнятості або її нерозвиненість в економічно активного населення відбувається у випадку, якщо напрями і методи суспільно-економічних трансформаційних перетворень не відповідають уявленням особи, але яка, щоб задовольнити свої життєво важливі потреби й інтереси, у кінцевому рахунку, все ж таки починає поступово залучатися до активнішої трудової поведінки. Як видно, темпи і рівень мотивації до ефективної зайнятості є неоднаковими з боку різних соціально-демографічних груп населення.

Отже, як впливає з результатів наших досліджень, класифікація груп населення за ступенем мотивації до ефективної зайнятості визначається, насамперед, соціально-демографічними, професійно-освітніми і суб'єктивно-психологічними характеристиками особистості, завдяки яким індивід може (або не може) реалізувати ту або іншу мотиваційну стратегію. Можна стверджувати, що поведінка значної частини економічно активного населення досить повільно трансформується, адаптуючись до нових умов господарювання. Нині йде процес зростання мотивів до легальної зайнятості, активізація трудових і економічних функцій домашніх господарств. Сьогодні ледве не кожне домогосподарство Кіровоградської області комбінує у своїй повсякденній економічній діяльності риси товарного і натурально-споживчого способів, за видами зайнятості й джерелами доходів, використовує усі власні резерви (а деякі – щоб до того ж уникнути крайньої бідності).

Домінування того чи іншого джерела життєзабезпечення, їхня комбінація, в кінцевому підсумку, визначають тип соціально-економічної поведінки людини на регіональному ринку праці. Виділені нами типи трудоактивної поведінки відбивають основні форми і способи економічної адаптації населення області до ринкової економіки. Суперечливі процеси появи “нових” бідних, формування нестійких мотивів зайнятості, обумовлюється трансформацією колишнього укладу трудового життя. Це вимагає застосування гнучкої багаторівневої соціально-економічної політики на регіональному ринку праці, що враховує виробничі, демографічні, ментальні та соціокультурні чинники.

Модернізація економіки за інноваційним типом, створення нових сучасних високотехнологічних робочих місць передбачають високий рівень самоорганізації працівника, у зв'язку з чим потрібно підкреслити високу роль ставлення до праці, що, у свою чергу, вимагає високого рівня трудової моралі і відповідальності працівника за доручену справу. Власне кажучи, йдеться про формування нового типу працівника, у мотиваціях якого важливу роль поряд з матеріальними стимулами відіграють і негрошові стимули.

Між тим оцінка структури потреб та трудових мотивів основних груп населення Кіровоградської області виявляє неготовність більшості з них сприймати сучасні вимоги регіонального ринку праці щодо ефективної зайнятості. Це, відповідно, потребує розробки інноваційних мотиваційних стратегій забезпечення ефективної зайнятості. У протилежному випадку, з урахуванням низького, значно нижче середнього по Україні, рівня соціально-економічного розвитку Кіровоградської області, (а в низці галузей та територій – депресивних явищ в економічному розвитку) можна очікувати, що існуючі проблеми зайнятості, накопичуючись та поглиблюючись, сприятимуть подальшому зниженню рівня життя населення та генеруванню соціальної напруги у суспільстві.



## **10. ВИБІР ОПТИМАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ МОТИВАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

Результати виконаного нами дослідження довели невідповідність сучасного мотиваційного механізму забезпечення ефективної зайнятості населення Кіровоградської області потребам його випереджаючого розвитку. Це зумовлює необхідність у розробці нової, всебічно виваженої та науково обґрунтованої стратегії його розвитку. У цьому контексті нагального вирішення потребує широкий спектр стратегічно важливих проблем розвитку ринку праці, серед яких соціально значущими є: його недостатня дієвість щодо забезпечення бажаної трудової поведінки економічно активного населення області; посилення розбалансованості між попитом на послуги праці та їх пропозицією;

регіональні, галузеві та секторні диспропорції в зайнятості цієї групи населення; послаблення дії стимулів до активного кваліфікаційно-освітнього зростання особистості; ускладнення самого процесу перетікання робочої сили до відкритого сегменту сфери зайнятості, її ефективного залучення до продуктивної зайнятості.

Саме тому нагальною потребою є запровадження принципово нових важелів регулювання регіонального ринку праці, адаптації до цих процесів відповідного мотиваційного механізму забезпечення зайнятості. Актуальність вирішення цих проблем у стратегічній перспективі обумовлена також потребою збалансованого розвитку регіонального ринку праці як структурно цілісного утворення та загалом забезпечення необхідних темпів економічного зростання та підвищення добробуту населення Кіровоградської області.

В контексті переходу України на інноваційну модель розвитку економіки виникає необхідність у розробці нової стратегії зайнятості. На наш погляд, головною метою такої стратегії слід визнати продуктивне використання людської праці в офіційному секторі економіки регіону, зростання доходів від праці, поліпшення

матеріального добробуту населення, прискорення економічного та інноваційно-інвестиційного розвитку, а на цій основі – підвищення конкурентоспроможності економіки регіону.

Виходячи з таких уявлень, нами пропонується загальна схема формування найбільш імовірної стратегії мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці (рис. 10.1).

Зауважимо, що схема розвиває основні ідеї розроблених концептуальних основ трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості. В основу розробки стратегії покладено результати теоретичних розвідок, комплексної оцінки стану ринку праці Кіровоградської області та аналізу його мотиваційного забезпечення.

З огляду на схему (рис. 10.1), реалізація стратегії мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці передбачає досягнення економічної оптимальності та соціальної ефективності регулюючих заходів завдяки розв'язанню таких блоків стратегічно важливих завдань:

I. Удосконалення параметрів зайнятості населення та її мотиваційного забезпечення.

II. Гармонізація динаміки індикаторів мотивації ефективної зайнятості.

III. Забезпечення інноваційного вектору структурних зрушень у зайнятості населення.

IV. Забезпечення пропорцій економічного зростання.

Іншими словами, регіональна політика у сфері зайнятості на регіональному ринку праці підпорядковується таким цільовим орієнтирам:

– надання переваги сферам діяльності, що відзначаються високим економічним потенціалом, прибутковістю і є носіями конкурентних переваг;

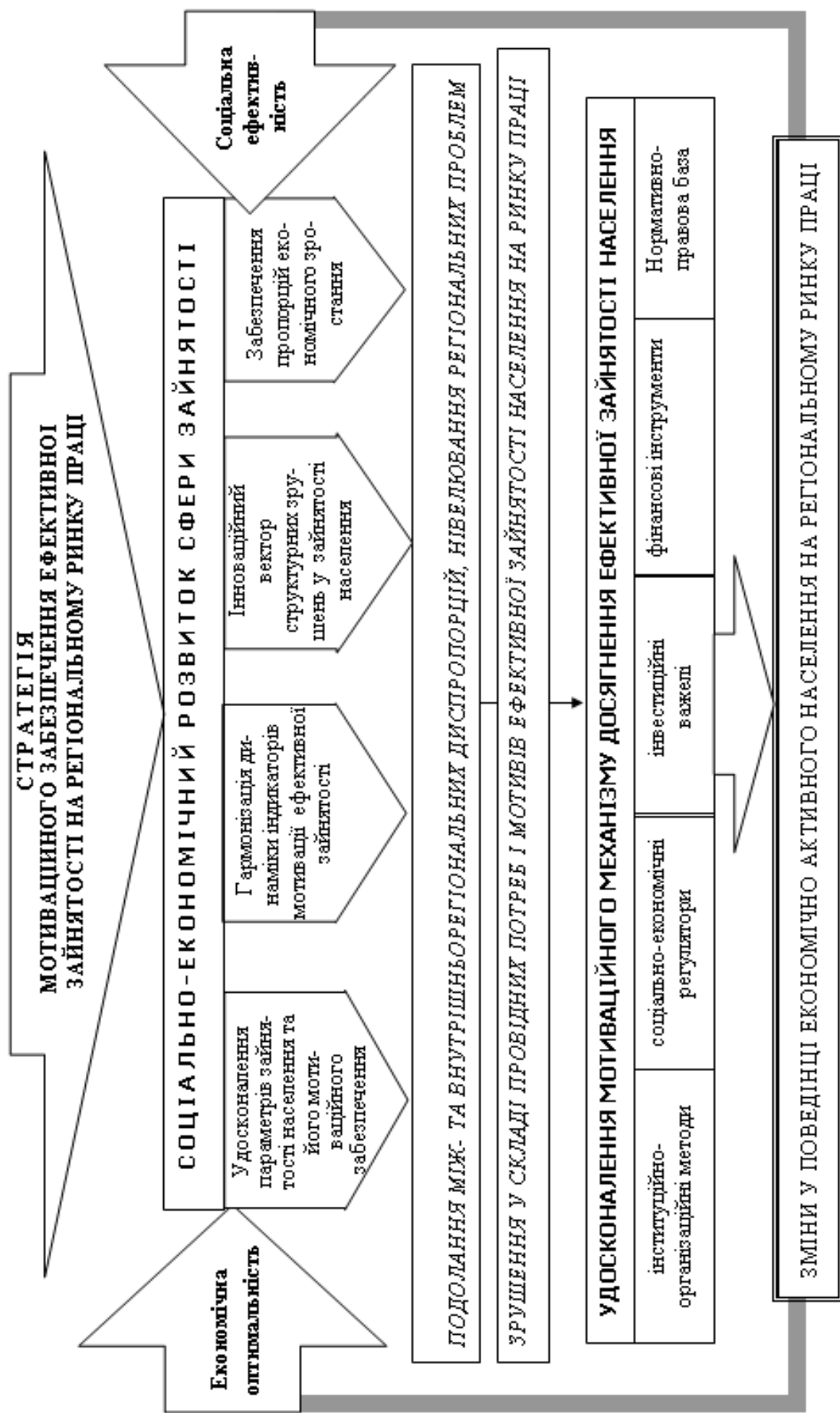


Рис. 10.1. Схема формування стратегії мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці

- заохочення зростання продуктивності праці, прояву трудової та інноваційної активності в регіоні на основі зростання доходів від праці та загального добробуту населення регіону;
- збереження та ефективного використання трудового потенціалу регіону, створення сприятливих соціально-економічних умов для його розширеного відтворення;
- забезпечення якісного розвитку трудового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці.

При опрацюванні стратегії розвитку сфери зайнятості населення вкрай важливо, з одного боку, передбачити низку можливих ризиків або перешкод у формуванні дієвої системи мотивів до ефективної трудової діяльності, а з іншого – бачити унікальні можливості, якими слід обов’язково скористатися в конкретних ситуаціях шляхом максимальної мобілізації усіх засобів впливу та їх цілеспрямованої дії в інтересах підвищення економічної активності населення, зростання ефективної зайнятості.

Можливі ризики або перешкоди у реалізації окресленої стратегії пов’язані, в першу чергу, з нестабільністю та недосконалістю трудового законодавства. Слід констатувати, що існуюче нормативно-правове забезпечення соціально-трудова відносин лише частково відповідає стратегічним завданням. Потребує вдосконалення система нормативно-правових актів, що регулює працю, мотиваційне забезпечення ефективної зайнятості. Протидіє успішному реалізації стратегії поєднання таких негативних чинників, притаманних Кіровоградській області, як інвестиційна непривабливість регіону, зношеність основних виробничих фондів, низькі темпи реструктуризації та технологічної модернізації підприємств Кіровоградської області. Загрозливим дестабілізатором ефективної зайнятості в офіційному секторі економіки області слугує відсутність ефективної системи стимулювання розвитку підприємництва, особливо у сфері малого бізнесу. До чинників, що загрожують успішній реалізації стратегії мотиваційного забезпечення

ефективної зайнятості в регіоні, слід віднести також збереження низького рівня доходів осіб, зайнятих в легальному секторі економіки, наявність високого рівня прихованого безробіття та явищ нерегламентованої зайнятості населення.

Водночас не можна не побачити і окремі позитивні можливості та шанси, використання яких у регулюванні ринку праці, діяльності обласної та районних державних адміністрацій може принести економічні вигоди та інноваційні зрушення для розвитку економіки загалом і регіонального ринку зокрема:

- збереження кваліфікованих робітників та фахівців на підприємствах регіону завдяки зростанню оплати праці, розвитку соціальної інфраструктури;

- активізація процесів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, організація безперервного навчання дорослих в регіоні;

- розширення ємності легального сектору ринку праці за рахунок удосконалення стимулювання праці, територіально-галузевих пропорцій зайнятості, формування дієвої системи соціального захисту зайнятих осіб і тих, хто шукає роботу;

- сприяння піднесенню мобільності працівників, раціональному та ефективному використанню трудового потенціалу регіону у легальному секторі економіки області.

- стимулювання розвитку експортного потенціалу області, модернізація робочих місць на підприємствах регіону, передусім, експортно-орієнтованих;

- заохочення роботодавців, які впроваджують інновації, формують попит на конкурентоспроможну робочу силу, підтримують діяльність навчальних закладів, які готують робітників і фахівців відповідно до потреб економіки регіону;

- сприяння розвитку інфраструктури ринку праці, створення належних умов для широкої інформованості населення про створення нових робочих місць, про особливості попиту на ринку праці на певні професії.

Головними пріоритетами політики зайнятості та підвищення ефективності функціонування ринку праці Кіровоградської області, спрямованої на розширення сфери прикладання праці, формування сприятливого підприємницького середовища та підвищення соціальної захищеності населення, мають бути:

- нормалізація процесів відтворення робочої сили відповідно до цільових орієнтирів соціально-економічного та інноваційного розвитку регіону;

- підвищення якості робочої сили, вдосконалення її професійно-кваліфікаційних характеристик відповідно до попиту ринку праці;

- збереження ефективно функціонуючих та створення нових продуктивних робочих місць в усіх сферах економічної діяльності, зниження рівня і тривалості безробіття, ліквідація прихованого безробіття;

- посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості за рахунок зростання доходів від праці, розширення сфери нетрадиційних видів зайнятості, стимулювання самозайнятості та підприємницької ініціативи населення;

- збільшення обсягу громадських робіт та поліпшення їх організації, надання додаткових гарантій працевлаштування громадянам, не здатним на рівних конкурувати на ринку праці.

Суттєво поліпшити мотиваційне забезпечення ефективної зайнятості населення можливо за рахунок: стимулювання процесів реструктуризації та модернізації господарського комплексу з орієнтацією на розвиток наукоємних, ресурсозберігаючих та екологічно безпечних промислових виробництв, сфер послуг й обігу; розширення міжрегіонального та міжнародного співробітництва, залучення іноземних інвестицій; удосконалення територіально-галузових пропорцій зайнятості.

Між тим слід підкреслити, що як позитивні, так і негативні тенденції розвитку економічної активності населення, зайнятості та функціонування регіонального ринку праці, загалом визначатимуться

структурними зрушеннями в економіці, інноваційною й інвестиційною політикою, кон'юктурою зовнішніх ринків, демографічною ситуацією. Не можна не враховувати неоднозначний вплив посилення глобалізаційних процесів, кризових явищ у світовій економіці, загострення боротьби за кваліфікованих працівників на світових ринках праці в умовах відмінностей у вартості та ціні робочої сили, неоднакових умовах людського розвитку.

Отже, є підстави передбачати як оптимістичний сценарій розвитку подій на регіональному ринку праці, так і песимістичний. Тому нами визначено можливі варіантні сценарії перспективних змін на ринку праці регіону та, відповідно, у системі мотивації населення до формування певної трудової поведінки у сфері зайнятості регіону: песимістичний – *інерційний сценарій*; оптимістичний – сценарій *сталого збалансованого розвитку*.

Виокремлені нами сценарії ґрунтуються як на урахуванні визначених попередньо тенденцій та особливостей розвитку регіонального ринку праці регіону, так і можливих варіантів розвитку національної економіки в умовах глобалізації та постіндустріалізації зовнішнього і внутрішнього соціально-економічного середовища сфери зайнятості.

*За інерційним сценарієм*, що передбачає посилення соціальних та економічних ризиків, слід очікувати, що коштів державного бюджету та інших джерел фінансування вистачатиме лише для підтримки існуючої системи робочих місць і соціального захисту найбільш нужденних прошарків населення. Кількість населення, зайнятого в усіх сферах економічної діяльності Кіровоградської області, скорочуватиметься внаслідок структурних зрушень в регіональній економіці, процесів модернізації виробництва, ліквідації непродуктивних робочих місць та надлишкової зайнятості.

*За сценарієм сталого збалансованого розвитку* (або оптимістичним) передбачається реалізація наявних шансів комплексного інноваційного розвитку сфери зайнятості та підвищення ефективності функціонування трудового потенціалу на

засадах забезпечення продуктивної зайнятості всього працездатного населення, високих темпів створення нових робочих місць з коригуванням їх кількості згідно з обсягами вивільнення зайнятих, активізації діяльності з професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки всіх бажаючих, повсюдної ліквідації прихованого безробіття. З урахуванням позитивних демографічних перспектив, за цим сценарієм кількість населення, зайнятого в усіх сферах економічної діяльності області, скоротиться на 5,7%. Скорочення зайнятості ми пояснюємо забезпеченням високих темпів продуктивності праці та інтенсифікацією сфери зайнятості.

Проте все ж найбільш реальним нам видається варіант, побудований на гіпотезі щодо подальшого скорочення кількості економічно активного населення внаслідок відсутності відповідного природно-економічного підґрунтя водночас з активізацією природного руху осіб, які залишатимуть працездатний контингент через старіння, захворюваність і смертність у працездатному віці, а також зменшенням чисельності осіб, які входять у працездатний вік, низьким попитом на робочу силу тощо.

Іншими словами, ми надаємо перевагу *варіанту оптимальної стратегії*, зорієнтованому на забезпечення високоефективних параметрів зайнятості та підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Під впливом структурної трансформації економіки, спрямованої на формування соціально орієнтованої системи постіндустріального типу, триватиме перерозподіл зайнятого населення з галузей матеріального виробництва у галузі соціальної сфери. Прогнозуються значні масштаби вивільнення працівників з сільського, лісового та рибного господарства, мисливства та промисловості. В той же час зростатиме зайнятість у будівництві, оптовій і роздрібній торгівлі, транспорті та зв'язку (за сценарієм шансів), а також у фінансовій діяльності, операціях з нерухомістю, охороні здоров'я і соціальній допомозі, колективних, громадських та особистих послугах.



Необхідність покращення трудоресурсної ситуації і забезпечення збалансованого розвитку ринку праці вимагає від органів виконавчої влади зосередження уваги на: формуванні гнучкої системи робочих місць з урахуванням пріоритетів прогресивного розвитку господарського комплексу; сприянні створенню малих та середніх підприємств (насамперед у сільському господарстві, харчовій, хімічній та легкій промисловості тощо) як джерел нових робочих місць; поширенні гнучких форм і нетрадиційних видів зайнятості. Вкрай важливо при цьому досягти збалансованості потреб ринку праці і підготовки кадрів навчальними закладами у розрізі професій і спеціальностей (чисельність осіб, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, у 2015 р. доцільно довести до 7-8 тис., у т.ч. до 2,2 тис. – молоді, яка шукає роботу вперше; тих, кому будуть надані профорієнтаційні послуги з метою їх адаптації до умов ринку праці, – до 85 тис. осіб).

Забезпечення ефективної зайнятості в області передбачає:

- продуктивну трудову діяльність усього працездатного населення, тобто досягнення стану, за якого тимчасове безробіття обумовлюватиметься лише власним бажанням або пошуком більш престижної роботи з вищим рівнем оплати;
- активізацію процесу створення нових робочих місць (щорічно не менше як 11 тис.; ліквідацію неповної зайнятості (прихованого безробіття) в усіх сферах економіки;
- забезпечення більшої доступності системи професійної підготовки, підвищення кваліфікації й перепідготовки, орієнтованої на відстеження (за допомогою моніторингу) та задоволення потреб ринку праці;
- збільшення обсягів бронювання робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності для осіб, які потребують соціального захисту та не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, до 2,4–3,1 тис.

Заходи щодо підтримки підприємницької діяльності та розвитку гнучких форм зайнятості включають:

- розширення обсягів навчання і фінансової підтримки безробітних, які бажають вести мікро- та сімейний бізнес, сприяння самозайнятості і підприємницькій активності населення (чисельність безробітних, які можуть отримати одноразову допомогу для організації підприємницької діяльності, в 2015 р. сягне 1,8–2,2 тис. осіб);

- залучення іноземних інвестицій та валютних коштів для розвитку підприємництва у виробничій сфері;

- податкове та фінансово-кредитне стимулювання підприємств і організацій усіх форм власності, які впроваджують новітні технології, диверсифікують виробництво на користь споживчого ринку, зберігають сталу чисельність і забезпечують підвищення кваліфікації кадрів;

- визначення переліку підприємств та організацій – потенційних банкрутів, оцінку можливостей їх перепрофілювання або реконструкції, сприяння фінансово-економічному оздоровленню;

- покращення умов роботи приватних підприємців (зокрема, шляхом подальшої реконструкції речових ринків), які самостійно створюють робочі місця і сплачують податки, забезпечуючи формування конкурентного середовища в сфері торгівлі.

Організація громадських робіт як ефективний засіб підвищення рівня зайнятості населення вимагає:

- удосконалення механізмів залучення незайнятих до оплачуваних громадських робіт, зокрема завдяки широкому інформуванню щодо їх видів, вимог робочих місць до професії та кваліфікації, завчасного визначення обсягів і джерел фінансування робіт, форм оплати праці;

- постійної інформаційно-пошукової роботи із формуванням портфелю угод на виконання оплачуваних громадських робіт (чисельність залучених до них незайнятих у 2015 р. ймовірно сягне 14,0–14,5 тис. осіб).

Реалізація заходів щодо формування мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості та підвищення добробуту населення

Кіровоградської області (за *оптимістичним* сценарієм) дозволить до 2015 р.:

- скоротити рівень безробіття (в тому числі прихованого), частку безробітних, незайнятих понад рік (до 11,0%), та частку безробітної молоді (на 1,2% упродовж 2009–2015 рр.);
- стабілізувати сферу зайнятості у легальному секторі економіки (очікується зростання рівня зайнятості населення до 60,1 %);
- оптимізувати структуру зайнятості у напрямі зростання питомої ваги зайнятих у сфері послуг;
- покращити соціальний захист зайнятого населення та безробітних шляхом розширення масштабів виконання відповідних соціальних програм та проведення заходів активної соціальної політики на регіональному ринку праці.

## **11. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ У ЛЕГАЛЬНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ**

Формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні за умов посилення впливу глобалізаційних процесів та загострення міжнародної конкуренції на світових ринках праці потребує новітніх підходів щодо мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональних ринках праці. Ключовим питанням державної політики зайнятості в Україні є забезпечення високої мотивації працездатного населення до праці в офіційному секторі економіки, розвиток прагнень до самозайнятості, до розвитку підприємницької діяльності, прояву інноваційної активності. Дослідження мотивації як рушійної сили економічної поведінки людини на ринку праці, вдосконалення мотиваційного механізму ефективної зайнятості, – все це має особливе значення в умовах сьогодення, оскільки саме людина – основний суб'єкт господарського розвитку, а її ефективна трудова діяльність – обов'язкова і необхідна умова прогресивного соціально-економічного та інноваційного розвитку суспільства, безболісної інтеграції країни у світовий ринок праці.

Проведений нами аналіз сучасних тенденцій розвитку мотиваційного забезпечення функціонування регіонального ринку праці та виявлення його регіональних особливостей свідчать про необхідність розробки рекомендацій щодо удосконалення мотиваційного забезпечення зайнятості в легальному секторі економіки регіону. Замість існуючої політики на регіональному ринку праці, спрямованої головним чином на запобігання масовому безробіттю та створення незначних мотиваторів щодо її працевлаштування, необхідно запропонувати дієві та гнучкі мотиваційні важелі для ефективної зайнятості працездатних осіб в офіційному секторі економіки.

На наш погляд, нова концепція трансформації мотиваційного

механізму ефективної зайнятості населення регіону має передбачати розширення сфери продуктивної трудової діяльності на основі модернізації робочих місць, забезпечення активної мотивації населення до підприємницької діяльності, а також високого рівня конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

При обґрунтуванні концептуальних основ трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості населення регіону слід враховувати, по-перше, що його зміст і характер дії визначаються метою певного способу виробництва; по-друге, що конкретна соціально-економічна система формує відповідний економічний механізм; по-третє, що в межах системи загального економічного механізму існують досить складні структурні елементи, які чинять вплив на функціонування окремих сегментів соціально-економічної системи країни і регіональних ринків праці. Однією з таких фундаментальних складових є засоби і важелі мотиваційного регулювання, використання і відтворення робочої сили. Такий підхід розкриває нові сторони в механізмі управління зайнятістю, зокрема, наголошує на необхідності дотримання вимоги відповідності структур механізму, компонент використання робочої сили та ринкових трансформаційних процесів.

Необхідно зазначити, що регіональна система має низку важливих особливостей, дослідження яких дало нам змогу зробити висновок, що саме регіональний рівень відіграє домінуючу роль щодо формування ринку праці та, відповідно, визначає специфіку забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону. На підставі цього можна стверджувати, що рівень регіону стає пріоритетним у структурі регулювання мотиваційної сфери зайнятості.

Мотиваційний механізм загалом можна розглядати як упорядковану систему чинників і важелів, спрямованих на формування сукупності мотивів для досягнення певної мети. Під мотиваційним механізмом ефективної зайнятості ми розуміємо сукупність економічних, соціальних, організаційних, нормативно-правових заходів, важелів та підойм, взаємодія і функціонування яких

забезпечить досягнення ефективної зайнятості населення як основи загальнонаціонального добробуту, узгодження суспільних (групових, особистих) інтересів. При цьому методи стимулювання зайнятості спрямовуються на усіх суб'єктів ринку праці з метою формування у них дієвих мотивів соціально-економічної активності, що призведе до розширення та оптимізації сфери зайнятості.

З нашої точки зору, дієвий механізм мотивації ефективної зайнятості на регіональному ринку праці може бути створений тільки в умовах вільного вибору кожною людиною необхідних видів і форм діяльності. Тому його формування, як і формування інших механізмів, що складають комплексний механізм керування економікою, доцільно здійснювати, дотримуючись низки збалансованої системи принципів (наведені нижче). Принагідно зазначити, що в концептуальному плані фундаментальні принципи мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості мають ґрунтуватися на загальних положеннях сучасної ідеології державного управління економікою та характерних особливостях управління соціально-економічним розвитком регіонів.

Принцип *правового забезпечення* мотиваційного механізму ефективної зайнятості означає, що дія такого механізму повинна мати чітке нормативно-правове підґрунтя. Складність проблеми багаторазово обумовлена тим, що сформоване неоднорідне правове поле обмежує можливості удосконалювання системи державного регулювання. Його дотримання вимагає приведення у відповідність до Конституції України та чинному українському законодавству державних заходів з регулювання сфери зайнятості.

Доцільність застосування принципу *регіональної адаптивності* впроваджуваних заходів зумовлена різними темпами структурної модернізації в регіонах, особливостями територіальної спеціалізації виробництва, рівня та специфіки розвитку ринку праці, ментальності, культури населення тощо. Неоднакові умови відтворення суспільного продукту, відмінності у якісних характеристиках трудового потенціалу тощо впливають на формування територіальної структури

попиту та пропозиції робочої сили. Тому заходи мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості мають бути територіально диференційованими. У протилежному випадку може відбутися досить активний територіальний перерозподіл робочої сили з масштабним вивільненням її з підприємств регіонів. Крім того, механізм регулювання повинен мати властивості гнучкої адаптації до змін загальноекономічної ситуації, адекватно реагувати на них, хоча разом з цим необхідна певна стабільність економічних регуляторів на певний проміжок часу.

Застосування принципу *оптимальності і ефективності* обумовлене необхідністю враховувати кінцеву результативність заходів мотиваційного механізму забезпечення ефективної зайнятості, що в свою чергу визначає реалізацію основних напрямів мотиваційної політики на ринку праці з найменшими сукупними затратами суспільної праці чи у визначений термін. Передбачає побудову, дослідження, оцінку й вибір за певними критеріями альтернатив досягнення критеріїв ефективної зайнятості з урахуванням ресурсних обмежень. Слушно зауважити, що реалізація цього принципу у практиці управління ускладнюється необхідністю урахування усіх видів ефекту та узгодження критеріїв оптимальності щодо сфери зайнятості на усіх рівнях прийняття рішень.

Наступний принцип – *пріоритетності*. Основне призначення цього принципу – забезпечення плановірності та етапності у досягненні цілей мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості. Його дотримання дає змогу досягти необхідного зосередження наявних ресурсів (трудових, природних, матеріальних, фінансових та ін.) на пріоритетних напрямках державного регулювання ринку праці відповідно до завдань, прийнятих рішень і можливостей певного етапу суспільного розвитку. Нині реалізація цього принципу є досить актуальною, оскільки значна кількість різнопланових та різнорівневих проблем вимагають негайного одночасного вирішення при існуючих ресурсних обмеженнях.

Принцип *відповідності розвитку трудових ресурсів регіону і*

*виробничих відносин.* Їх взаємозв'язок, взаємодія і суперечлива єдність виступає вирішальним джерелом і рушійною силою формування ефективної зайнятості за інноваційною моделлю. Дотримання цього принципу означає врахування того, що виробничі відносини утримують у собі механізм стимулювання, визначають межі розвитку сфери зайнятості, стимули й антистимули, суспільні норми, методи підприємницької діяльності. Активне впровадження (що почасти приймало форму насадження) елементів ринкової системи господарювання, зокрема, «дикого», ортодоксального капіталізму призвело до негативних соціально-економічних наслідків у мотиваційному забезпеченні, зростання безробіття, декваліфікації робочої сили тощо.

*Принцип ієрархічності.* Мотиваційний механізм складається з певної послідовності елементів, так званих підсистем, та має чітко визначену структуру. Структура мотиваційного механізму має перебувати у взаємній відповідності та органічній єдності з деревом цілей забезпечення ефективної зайнятості, тобто кожній меті на всіх рівнях системи цілей розвитку ринку праці та регіональної економічної системи в цілому має відповідати визначений мотиваційний комплекс (елемент мотиваційного механізму чи його підсистема), що забезпечує досягнення цієї мети. Отже, вихідним для визначення структури мотиваційного механізму є виявлення структури мотиваційно значимої системи цілей (від мети – до засобу її досягнення).

*Принцип взаємозалежності* елементів (важелів) механізму. Мотиваційний механізм складається із елементів (важелів), які знаходяться в залежності один від одного. Зміна одного з цих елементів потребує тих чи інших змін інших елементів. Так, взаємозалежні між собою оплата праці, система зайнятості населення і міри соціального захисту. Зміна змісту одного з цих елементів неминуче приводить до необхідності зміни змісту інших.

*Принцип унікальності.* Як правило, при розв'язанні проблеми обмежуються постановкою цілей і знаходженням ресурсів для



їхнього досягнення, вважаючи, що мотиваційний механізм вже розроблений і буде забезпечувати ефективне досягнення всієї сукупності цілей. Реальна розмаїтість умов діяльності людей обумовлює інколи необхідність при розв'язанні будь-якої проблеми формувати специфічний мотиваційний механізм, тобто формування мотиваційного механізму залежить від конкретної (унікальної) ситуації, можливих змін у структурі як зовнішньої, так і внутрішньої мотивації працівників на регіональному ринку праці.

Принцип *комплексності* припускає необхідність застосування всебічного підходу з урахуванням усіх можливих факторів: політичних, організаційних, правових, економічних, технічних, матеріальних, соціальних, культурних тощо. Усі перераховані фактори мають застосовуватися не окремо, а у сукупності, що є запорукою одержання бажаних результатів у сфері зайнятості. Саме тоді стане реальністю значне підвищення ефективності та якості роботи. Іншими словами, принцип комплексності вже своєю назвою визначає проведення регулюючих заходів не стосовно одного або декількох окремо узятих працівників, а стосовно всього колективу підприємства. Лише у такому випадку цей підхід дасть значно більший ефект на рівні не лише регіону, а й підприємства.

Черговий принцип – *системність*. Якщо принцип комплексності припускає створення системи стимулювання з урахуванням усіх її факторів, то принцип системності припускає виявлення й усунення протиріч між факторами, їхнє поєднання. Це дає можливість вироблення системи стимулювання, внутрішньо збалансованої за рахунок взаємного узгодження її елементів і спроможної ефективно працювати на благо організації. Прикладом системності може бути система матеріального і морального стимулювання найманих робітників, заснована на результатах контролю якості й оцінки внеску працівника, тобто існує логічний взаємозв'язок між якістю й ефективністю роботи і наступною винагородою.

Останній виокремлений нами принцип – *регламентації*, котрий зумовлює встановлення визначеного порядку функціонування

механізму у формі інструкцій, правил, нормативів, а також контролю за їх дотриманням. У цьому зв'язку важливо розмежувати ті сфери діяльності працівників, що вимагають жорсткого дотримання інструкцій і контролю за їх виконанням, від тих сфер праці, де працівник має бути вільний у своїх діях і може виявити ініціативу. При створенні системи стимулювання ефективної зайнятості об'єктами регламентації повинні бути визначені конкретні обов'язки того чи іншого співробітника, конкретні результати його діяльності, витрати праці, тобто кожен співробітник повинний мати повне уявлення про те, що входить у його обов'язки і яких результатів від нього чекають. Крім того, необхідно здійснити регламентацію оцінювання кінцевого результату трудової діяльності, тобто мають бути чітко визначені критерії, за якими буде здійснюватися оцінка підсумків роботи працівників організації. Проте така регламентація не повинна виключати і творчий підхід, що, у свою чергу, також має бути враховане у стимулюванні працівників.

При розробці і реалізації регулюючих заходів механізму формування ефективної зайнятості, адекватного перехідній економіці, зусилля органів державної влади і державного, і регіонального рівня мають бути спрямовані на запровадження дієвих стимулів створення нових робочих місць, забезпечення гарантій зайнятості в процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримку підприємництва і самозайнятості населення, розширення практики громадських робіт, підвищення гнучкості ринку праці. Забезпечення ефективної зайнятості невіддільно пов'язано із реформуванням інвестиційної політики, утриманням темпів економічного зростання, реформуванням оплати праці і доходів працюючого населення, відтворенням людського капіталу.

На основі врахування досвіду високорозвинених країн світу, визначеної українськими науковцями специфіки розвитку національної економіки та ринку праці [6; 9; 28; 45, 58; 70; 76; 119; 151; 152; 165], а також обґрунтованих нами особливостей розвитку регіонального ринку праці та стану мотиваційного забезпечення праці

(див. розділи 6-8), доцільно визначити напрями трансформації мотиваційного механізму ринку праці.

Ключовим завданням є, передусім, підвищення привабливості для працівників саме легального сектору економіки, збільшення його місткості за рахунок зменшення тіньової зайнятості. Це уявляється можливим завдяки дотриманню подвійної стратегії на ринку праці, яка передбачає:

- по-перше, поліпшення інвестиційного клімату і зниження вартості підприємництва, що сприятиме створенню нових підприємств і розвитку існуючих (іншими словами, для прискорення процесу створення нових ефективних робочих місць і працевлаштування працівників, які втратили роботу внаслідок структурних перетворень, необхідно запровадити ефективні стимули до створення та зростання підприємств; така політика заохочення є особливо важливою з огляду на відносно незначні розміри реального сектора економіки України, який спроможний створювати нові продуктивні інноваційно-орієнтовані робочі місця);

- по-друге, реформування інститутів ринку праці та створення на цій основі гнучкого ринку праці, тобто такого, де роботодавці будуть зацікавлені офіційно наймати працівників, а працівники будуть зацікавлені мати легальну зайнятість і необхідний для цього освітньо-професійний рівень.

Регулювання регіонального ринку праці в інтересах збільшення обсягів зайнятості в легальному секторі економіки має включати такі напрями:

- удосконалення соціально-трудових відносин шляхом їх лібералізації;
- запровадження практики прямих колективних переговорів між роботодавцями та працівниками;
- дотримання основних прав працівників у соціально-трудої сфері.

Основні заходи щодо реалізації такої політики має передбачати:

- зміни в законодавстві про найм та охорону праці. Щоб

залишити простір для прямих переговорів між соціальними партнерами, Кодекс про працю повинен регулювати вузький аспект трудових відносин і встановлювати зміни законодавчих вимог до найму та охорони праці. Зокрема, мають бути скорочені процедурні витрати, пов'язані зі звільненнями, що дозволить спростити коригування штатів працівників. Необхідно також лібералізувати положення, які регулюють гнучкі трудові договори (наприклад, строкові контракти). Це дозволить зменшити витрати, пов'язані зі звільненнями, та заохочувати роботодавців до найму працівників. Необхідно також посилити гнучкість тривалості робочого часу, зокрема, шляхом лібералізації положень, які регулюють надурочну роботу, та шляхом надання дозволу розподіляти загальний граничний ліміт тривалості робочого часу протягом більш довгого періоду часу, що полегшуватиме можливість корегування робочої сили залежно від сезонних коливань;

— створення ефективних структур для ведення колективних переговорів. Система ведення колективних переговорів України потребує удосконалення для задоволення критеріям ефективності, зокрема, щодо збалансування інтересів роботодавців і працівників. Колективні договори, що укладаються із державою як роботодавцем слід переглянути у такий спосіб, щоб вони могли застосовуватися у приватному секторі. Крім того, необхідно також оцінити ефективність колективних переговорів, які ведуться на галузевому рівні. Адже колективні переговори на рівні галузей можуть бути неефективними, оскільки укладені договори не враховують ні конкретні умови кожного підприємства, ні загальнонаціональні наслідки для економіки підвищення заробітної плати. Тому такі договори повинні передбачати можливість виходу з них тих підприємств, що видаються неспроможними їх виконувати. Ще одним рішенням цієї проблеми може бути відмова від практики ведення колективних переговорів на рівні галузей і перехід до переговорів на рівні підприємств. Останні дозволяють враховувати конкретні умови кожного підприємства, а також наслідки

колективного договору для конкурентноздатності відповідного підприємства. Проте перехід до колективних переговорів на рівні підприємств вимагає належного представництва інтересів працівників на рівні підприємства;

— посилення правозахисного потенціалу інспекцій праці. Одночасно із деякою лібералізацією законодавства про охорону праці та дерегулюванням трудових відносин необхідно також забезпечити ефективну охорону ключових прав працівників. Підприємства повинні виконувати законодавство про працю, дотримуватися принципу верховенства права та забезпечувати своїм працівникам соціально прийнятний і економічно ефективний рівень охорони праці. Але замість того, щоб посилювати і так вже великий тиск інспекцій праці на підприємства чи збільшувати санкції, доцільно випробувати нові режими інспекційних послуг, такі як самостійна звітність або підряд;

— перегляд політики мінімальної заробітної плати з урахуванням умов ринку праці та безробіття серед відповідних працівників. Доцільно встановити мінімальну заробітну плату у меншій пропорції від середньої заробітної плати (наприклад, одна третина середньої заробітної плати). Це дозволить обмежити її потенціальні наслідки у вигляді втрати роботи мало продуктивними працівниками. Для захисту надходжень до соціального бюджету такий крок можна доповнити встановленням окремої мінімальної бази для внесків на соціальне страхування. Крім того, щоб зберегти зайнятість серед найбільш уразливої групи населення, якою є молодь, для неї можна було б встановити субмінімум (наприклад, 80% звичайного мінімуму). До того ж, соціальна допомога повинна бути відірвана від мінімальної заробітної плати, для того щоб політика у галузі мінімальної заробітної плати не залежала від інших соціальних міркувань;

— зменшення розміру податків на фонд заробітної плати. Це передбачає розширення податкової бази шляхом стимулювання підприємств до переходу у формальний сектор, а також підвищення

економічної ефективності соціальних витрат, які фінансуються за рахунок податків на фонд заробітної плати (переважно пенсії). Цей процес є поступовим, і він тісно пов'язується із реформуванням системи соціального страхування;

– створення системи моніторингу та оцінки програм активізації ринку праці. Останні можуть бути ефективним засобом розширення для вразливих груп працівників стосовно перспектив працевлаштування. Проте, вони не збільшують загальну зайнятість. Досвід свідчить, що безпосередні наслідки таких програм є обмеженими. До того ж вони потребують значних затрат. Тому необхідно підвищити економічну ефективність та адресність таких програм. Для цього для різних цільових груп і з урахуванням різних умов ринку праці слід визначити чисті наслідки та вартість на одне робоче місце. Такий підхід дозволить охопити програмами саме ті групи, що якнайбільше отримують від кожного конкретного заходу.

Окрім заходів щодо удосконалення регулювання ринку праці, в державній і регіональній політиці зайнятості слід передбачити також особливий соціально-психологічний напрям, який умовно можна позначити як формування конструктивної мотивації зайнятості в легальному секторі економіки, змістовне зростання і духовне наповнення її компонентів. Лейтмотивом тут має стати формування у населення активної позиції у сфері самозабезпечення працею та трудового самозахисту за багатьма векторами. Йдеться про мистецтво пошуку праці, вміння “пропонування себе” на ринку праці, стійкість у конкурентній боротьбі на ринку праці, постійне фахове й особистісне самовдосконалення, формування себе як професіонала, “кар'єрна” активність, створення робочого місця “для себе”, у тому числі організація малих підприємств, фірм, установ, включаючи організацію з цією метою регіональних чи локальних об'єднань безробітних для спільного трудового самозахисту та самозабезпечення працею.

Обмеженість попиту на робочу силу в легальному секторі економіки змушує незайняте населення шукати будь-які джерела

доходу, в тому числі і в тіньовому секторі. У зв'язку з цим уявляється важливою реалізація соціальних програм, спрямованих на підвищення мотивації зайнятості в легальному секторі економіки з боку незайнятого населення, зокрема, поглиблене консультування, навчання навичкам пошуку роботи, відновлення професійних навичок через перепідготовку й надання субсидії роботодавцям при їхньому найманні тощо.

Уявляється необхідною розробка нових підходів щодо підготовки та реалізації програм професійного навчання та перенавчання. Такі підходи мають уявляти собою компроміс між поточною орієнтацією на актуальні потреби регіонального ринку праці і стратегічною орієнтацією на майбутню перспективу й можливу структурну перебудову у зв'язку з перепрофілюванням чи закриттям неконкурентоспроможних виробництв, а також поглибленням включення національного ринку праці у світові ринки праці.

Вважаємо, що назріла необхідність офіційного закріплення відповідальності безробітних перед державними органами, які направляють їх на навчання та інвестують на такі цілі значні кошти (слід уникнути зайвих витрат бюджетних ресурсів на навчання тих, хто з неповажних причин не закінчує навчального процесу). З огляду на той факт, що багато хто з незайнятих стає на облік служби зайнятості лише з метою одержувати адресну соціальну допомогу, не маючи ніяких намірів працевлаштування, можливо, доцільніше більше уваги приділяти саме тим, хто стає на облік з метою знайти постійну роботу в офіційному секторі економіки.

На нашу думку, слід більш активно сприяти працевлаштуванню громадян, чия низька конкурентоспроможність на ринку праці обумовлена не стільки їх психологічними або професійними якостями, скільки причинами обмеженої працездатності (це особи з обмеженими трудовими можливостями, самотні й багатодітні батьки та ін.). Здійснювана політика повинна бути вузькоспеціалізованою, розрахованою на врахування індивідуальних особливостей окремих категорій громадян. Для розв'язання такої проблеми необхідні

ресурсномісткі заходи, зокрема, цільове створення робочих місць, а також нормативно-законодавче забезпечення їх функціонування (квотування робочих місць, податкові пільги для роботодавців).

З метою підвищення ефективності й удосконалювання взаємодії з роботодавцями необхідно розробити й впровадити більш досконалі комп'ютерні програми щодо сприяння у працевлаштуванні кваліфікованим робітникам і фахівцям. Варто також розширювати сферу послуг служби зайнятості по навчанню безробітних основам підприємницької діяльності, профорієнтації й мотивації людей на відкриття власної справи. Одним із шляхів розширення переліку цільових програм служби зайнятості може бути створення Молодіжної біржі праці, спрямованої на вирішення питань працевлаштування молоді, зокрема, випускників навчальних закладів.

В інтересах збільшення обсягів зайнятості в легальному секторі економіки надзвичайно важливою є своєчасна діагностика головних причин, що впливають на обсяги неформальної та тіньової зайнятості, та виявлення можливостей щодо їх подолання. Тому важливо рекомендувати на рівні регіонів проводити періодичні спільні засідання представників роботодавців та керівників центрів (служб) зайнятості, аналізувати інформацію та комплекс послуг, які надаються центрами зайнятості, в тому числі: про стан, тенденції та процеси на локальних ринках праці; професійно-кваліфікаційний склад осіб, зареєстрованих в службі зайнятості, котрі шукають роботу і мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності, або особисті якості; організацію професійного навчання на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця; надання допомоги в укомплектуванні персоналом; про надання дотацій роботодавцям для відшкодування витрат на виплату заробітної плати безробітним, прийнятим на роботу.

З метою легалізації зайнятості населення, підвищення мотивації до праці в легальному секторі економіки, пропаганди перспективних професій та можливості працевлаштування, особливо в сфері підприємництва, мають цілеспрямовано використовуватись засоби



масової інформації, пропагуватися трудові цінності, позитивний досвід створення робочих місць через розвиток підприємництва, в тому числі в сільській місцевості, а також забезпечення роботою шляхом набуття нової професії, підвищення рівня професійних знань. Працівники служби зайнятості мають тісно співпрацювати з приватними підприємцями, роз'яснюючи питання трудового законодавства в частині працевлаштування, особливо молоді та інших категорій населення з числа незахищених осіб з наданням дотацій.

Доцільно в районних центрах усіх областей силами центрів зайнятості періодично проводити “круглі столи” з метою обговорення ролі державної служби зайнятості у залученні незайнятих працездатних осіб до трудової діяльності у легальному секторі економіки. Важливо на такі зустрічі запрошувати представників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, роботодавців, представників профспілок, засобів масової інформації, вчених. За “круглим столом” мають обговорюватись проблеми, вирішення яких потребує спільних зусиль органів влади, центрів зайнятості та роботодавців: удосконалення законодавчої та нормативної бази з питань праці та зайнятості населення; активізація державної підтримки підприємств легального сектору різних форм власності, що створюють додаткові робочі місця; сприяння розвитку підприємництва; запровадження механізму економічного стимулювання роботодавців щодо створення нових робочих місць в офіційному секторі економіки; удосконалення податкової системи з перенесенням акцентів на податки, що стимулюватимуть зайнятість і соціальний захист населення.

Результатами проведення “круглих столів” має стати прийняття рекомендацій та пропозицій щодо подальшої роботи, зокрема:

- активізація співробітництва з органами місцевого самоврядування, що передбачає більш тісну взаємодію соціальних партнерів в окреслених питаннях;
- надання практичної допомоги незайнятим громадянам, які

проживають у сільській місцевості, шляхом проведення семінарів, тренінгів, організації професійного навчання за професіями, що сприятимуть організації власних селянських та фермерських господарств, створення агросервісних фірм;

- сприяння легалізації зайнятості працездатного населення в міській та сільській місцевості шляхом здійснення реєстрації трудових договорів між працівником та фізичними особами, які використовують найману працю;

- сприяння співпраці центрів зайнятості з усіма підприємствами, установами, організаціями щодо отримання вичерпної інформації про наявність вільних робочих місць, їх модернізацію, зміну умов оплати праці;

- своєчасне інформування керівників підприємств та громадян про зміни в законодавстві тощо.

На нашу думку, мотиваційний механізм сприяння ефективній зайнятості має бути спрямований, насамперед, на розвиток приватного підприємництва (самозайнятості), що забезпечує працездатному населенню умови для прояву економічної активності й можливості самому заробляти на життя.

Справедливо зазначити, що в сучасних умовах становлення і розвиток самозайнятості в цивілізованих формах значною мірою нівелюється відсутністю відповідної нормативно-правової бази, що визначала б права та обов'язки самостійно зайнятих осіб. Найважливішою частиною такої роботи може стати розробка положення, яким визначалися б типи самозайнятості, види діяльності самозайнятих осіб, порядок кредитування (розмір кредитів, умови і гарантії їхнього надання і повернення і т.д.) і оподатковування і відповідна програма дій. При цьому стимулювання самозайнятості населення є доцільним у сферах виробництва, виробничої інфраструктури, на об'єктах по перевезенню, заготівлі і збереженню сільськогосподарської продукції, у виробництві тари, окремих будівельних деталей, первинної переробки овочів, фруктів тощо.

Серед організаційних заходів сприяння розвитку малого бізнесу

особливе місце повинно належати створенню розгалуженої інфраструктури малого бізнесу. З метою інформування й навчання самозайнятих осіб у сфері правових норм, зв'язаних з економічною діяльністю, доцільно було б на рівні обласних центрів зайнятості населення створити відповідні інституціональні структури, що здійснювали б консультативні й інформаційні функції по роботі із самозайнятим населенням. Служби зайнятості повинні сприяти поширенню інформації про можливості самостійної зайнятості; орієнтувати на самозайнятість осіб, які шукають роботу; привертати увагу і направляти в установи, що мають більш точну інформацію і можуть надати реальну допомогу. Така допомога змушувала б звертатися до служби зайнятості більше осіб, які не мають роботи. Ефективне забезпечення інформацією самостійно зайнятих (доступ до кредитів, ринки і товари, умови реєстрації й оподаткування, технології, трудове законодавство і т.д.) можливе за допомогою створення інформаційних служб і центрів ділового обслуговування, працюючих на основі автоматизованих банків даних. Корисним було б створення спеціалізованих центрів економіко-правового профілю на базі науково-дослідних і навчальних закладів, де підприємці могли б одержувати різноманітну методичну та інформаційно-консультаційну допомогу. Необхідно також створення аудиторських, маркетингових, зовнішньоекономічних та інших служб, які б спеціалізувалися на різних аспектах підприємницької діяльності.

Розробка програм підтримки самостійної зайнятості в Україні може спиратися також на методики, що застосовуються у розвинутих країнах (Австралія, Канада, Данія, Франція, Німеччина, Ірландія, Нідерланди, Великобританія та США). Так, процедура добору претендентів, як правило, включає в себе попередню співбесіду; тестування; заповнення відповідних анкет; підготовку планів розвитку бізнесу. Попередній добір і консультації здійснюють місцеві бюро з працевлаштування, у період дії програми питаннями надання консультативної допомоги учасникам програм (іноді вже на стадії добору, але частіше в процесі включення в програми) займаються не

служби працевлаштування, а незалежні органи або компанії, що мають договори з відповідними міністерствами або службою зайнятості (центри сприяння приватному бізнесу, технопарки і т.д.). У Великобританії – це змішані ради з перепідготовки та підприємництва, що складаються із представників як державних органів, так і приватних організацій. У Канаді – це центри розвитку бізнесу, що фінансуються з держбюджету. Дані органи проводять попередні добори, подальші консультації, семінари, моніторинг діяльності учасників програм, надання інформації.

Врахування розроблених рекомендацій дозволить підвищити ефективність зайнятості в регіоні, а також забезпечити її збалансований розвиток у середньо- та довгостроковій перспективі.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В.М. Абрамов, В.М. Данюк, А.М. Колот. – Одеса: ОКФА, 1995. – 96 с.
2. Аоки М. Фирма в японской экономике / М. Аоки. – СПб.: Лениздат, 1995. – 431с.
3. Аперьян В.Е. Воспроизводство и трудовые ресурсы в социалистических странах / В.Е. Аперьян. – М.: Статистика, 1976. – 327 с.
4. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты / А.С. Афонин. – К.: Украинская энциклопедия, 1994. – 123 с.
5. Бандур С.И. Развитие рабочих мест в системе управления человеческими ресурсами: приоритеты и пути обеспечения / С.И. Бандур // Вісник Донецького університету: Серія В: економіка і право. Спецвипуск. – 2006. – Т.1. – С.30–34.
6. Бандур С.І. Забезпечення зайнятості населення в контексті сучасної інноваційної політики держави / С.І. Бандур // Продуктивні сили України. – 2006. – № 1. – С.62–71.
7. Блинов А. Проблема бедности в России и Украине / А. Блинов, А. Сидорова // Економіст. – 2006. – № 3. – С.21–23.
8. Богиня Д.П. Основы економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – [2-ге вид., стер.] – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
9. Богиня Д. Структурні зрушення в зайнятості населення як наслідок ринкової трансформації економіки / Д. Богиня, О. Матієшина // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 5. – С.10-12.
10. Богиня Д.П. Трансформаційні процеси на ринку праці України / Д.П. Богиня // Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 лист. 2003р. – Луганськ, 2003. – С.4-6.
11. Богиня Д.П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – Кіровоград: Поліграф-Терція, 2002. – 226 с.
12. Бодров В.Г. Соціальне ринкове господарство / В.Г. Бодров, А.І. Кредисов, П.М. Леоненко. – К.: Либідь, 1995. – 188 с.
13. Бондар І. Концепція повної зайнятості – суть, реалії, шляхи оновлення / І. Бондар, Н. Юрлова // Україна: аспекти праці. – 1999. –

№ 2. – С.35-42.

14. Бондарчук К. Стан та напрями вдосконалення профорієнтаційного обслуговування громадян в Державній службі зайнятості / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 1. – С.12-20.

15. Васильєв В.В. Соціологічний моніторинг трудової діяльності: [навч. посіб.] / В.В. Васильєв. – Дніпропетровськ, 2001. – 90 с.

16. Васильченко В.С. Продуктивна зайнятість населення / В.С. Васильченко // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. праць. – К.: РВПС України НАН України, 1996. – Вип. 4. – С.15-30.

17. Венгер А.М. Ефективна зайнятість населення України: соціально-економічна характеристика / А.М. Венгер // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. праць. – К.: РВПС України НАН України, 1999. – Вип. 10. – С.172-180.

18. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Елена Ветлужских. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 133 с.

19. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – [3-е изд.]. – М.: Гардарики, 1999. – 528 с.

20. Вовканич С. Соціально-психологічні аспекти мотивації зайнятості / С. Вовканич // Вісник Національної Академії наук України. – 2002. – № 2. – С.41-47.

21. Вовканич С. Структура та особливості мотивації зайнятості (на прикладі досліджень незайнятого населення Львівської області) / С. Вовканич, Х. Копистянська, О. Риндзак // Економіка України. – 2002. – № 3. – С.43-51.

22. Вознюк М.А. Концептуальні аспекти політики сприяння розвитку підприємництва в Україні / М.А. Вознюк. – Львів: Льв. банк. коледж НБУ, 1998. – 56 с.

23. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА – М, 2000. – 412 с.

24. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие [для студ. экон. спец. вузов] / Н.А. Горелов. – [2-е изд.]. – М.: Высш. шк., 1989. – 208 с.

25. Грішнова О. Система трудової мотивації працівників в умовах соціально-економічних перетворень в Україні / О. Грішнова, А. Жигір // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 7-8. – С.75-77.

26. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підруч.] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.

27. Гуршумов И.П. Проблемы труда: занятость и мобильность / И.П. Гуршумов. – Душанбе, 1989. – 237 с.
28. Данилишин Б. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання / Б. Данилишин, В. Куценко // Економіка України. – 2006. – № 1. – С.71–79.
29. Дворецька Г.В. Соціологія праці: [навч. посіб.] / Г.В. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 244 с.
30. Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці / Н. Дишлюк // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3-4. – С.9-11.
31. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала: учеб. пособие / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
32. Долішній М.І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.С. Злупко. – Львів: ІРД НАН України, 1997. – 340с.
33. Драккер П. Управление, нацеленное на результаты / П. Драккер; пер. с англ. – М.: Технолог. школа бизнеса. 1992. – 234с.
34. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – [2-е изд.]. – Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624с.
35. Економічна активність населення України 2008: статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2009. – 232с.
36. Економічна активність населення України 2009: статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 205с.
37. Економічна активність населення України 2010: статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2011. – 205с.
38. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
39. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування / А.М. Єріна. – К.: КНЕУ, 2001. – 170 с.
40. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: [монографія] / П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232 с.
41. Зайцев Ю. Умови відновлення мотиваційної природи заробітної плати в перехідній економіці України / Ю. Зайцев // Економіка України. – 2002. – № 8. – С.45-50.
42. Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.1991р., № 803-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14.

43. Заяць Т.А. Сприяння розвитку самозайнятості населення на ринку праці України / Т.А. Заяць // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. праць. – К.: РВПС України НАН України, 2004. – Вип. 19. – С.76-82.
44. Здутов А.А. Мотивация и оценка персонала в системе современного менеджмента / А. А. Здутов // Проблемы управления в переходном обществе на пороге XXI века: Сб. науч. трудов. Прил. к журн. “Персонал”. – 1999. – № 4. – С. 156-158.
45. Зенгенбергер В. Роль активной отраслевой и региональной политики занятости / В. Зенгенбергер, М. Кене // Общество и экономика. – 1996. – № 3-4. – С.86-94.
46. Зигерт В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг; сокр. пер. с нем. – М.: Экономика, 1990. – 335 с.
47. Злупко С.Н. Теоретико-управленческие аспекты занятости в развитии социалистическом обществе / С.Н. Злупко. – К.: Наукова думка, 1985. – 144 с.
48. Іванілов О.С. Застосування в комерційних організаціях узагальненої системи стимулювання праці / О.С. Іванілов, О.М. Губа // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3. – С. 41-51.
49. Іванілов О. Регіональний ринок праці: класифікація, проблеми формування й управління трудовими ресурсами / О. Іванілов, В. Фурса // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 7. – С.3-7.
50. Інвестування. Зайнятість. Освіта: монографія / [Федоренко В.Г., Чумаченко М.Г., Маршавін Ю.М. та ін.] за наук. ред. В.Г. Федоренко. – К.: Наук. світ, 2002. – 517 с.
51. Каверин С.Б. Мотивация труда / С.Б. Каверин. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 224 с.
52. Как работают японские предприятия: сокр. пер. с англ. под ред. Я. Мондена и др. – М.: Экономика, 1989. – 262 с.
53. Карпіщенко О.І. Оплата праці як чинник конкурентоспроможності національної економіки / О.І. Карпіщенко, К.В. Ілляшенко, Т.О. Ілляшенко // Вісник СумДУ: Серія Економіка. – 2007. – № 1. – С. 120-129.
54. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Кастельс М.; пер. с англ. под научн. ред. О.И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 607 с.
55. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: [навч. посіб.] / Є.П. Качан, Д.Г. Шупшанов. – К.: Вид. Дім “Юридична книга”, 2003. – 258 с.



56. Кір'ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні / Т. Кір'ян // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 2. – С.32-36.
57. Коваленко Н.І. Продуктивна зайнятість та інвестування економіки / Н.І. Коваленко // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. праць. – К.: РВПС України НАН України, 1999. – Вип. 9. – С.178-188.
58. Ковальський В. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання / В. Ковальський, А. Коверзнев // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С.3-7.
59. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери / А.М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ “КНЕУ ім. Гетьмана”. – К.: КНЕУ, 2011. – № 1. – С. 5-13.
60. Колот А. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудову сферу / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2001. – №3. – С.23-29.
61. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С.16-21.
62. Колот А.М. Еволюція державної політики зайнятості в країнах з розвиненою ринковою економікою / А.М. Колот // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – Вип.11. – С.47-65.
63. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. / А.М. Колот.– К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
64. Колот А.М. Розвиток відносин власності і його вплив на соціально-трудову сферу (із практики зарубіжних країн) / А.М. Колот // Економіст. – 2001. – №4. – С.39-41.
65. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Комарова // Человек и труд. – 1997. – № 10. – С.90-92.
66. Конвенции и рекомендации принятые Международной Конвенцией труда 1957-1990 // Международное Бюро труда. – Женева, 1991. – Т.2 Конвенция 122. – С.1428-1431.
67. Костишина Т. Стратегічні пріоритети формування конкурентоспроможної оплати праці / Т. Костишина // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 21-26.
68. Кравченко І.С. Трудозберігаюча функція зайнятості: [монографія] / І.С. Кравченко. – К.: Ін Юре, 1998. – 360 с.
69. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников / Г.Т.

Куликов. – К.: ИЭ НАНУ, 2002. – 339 с.

70. Краснов Ю.М. Економічна стратегія ефективної зайнятості / Ю.М. Краснов. – К.: Знання України, 2001. – 253 с.

71. Кузьмин С.А. Эффективная занятость населения / С.А. Кузьмин. – М.: Экономика, 1990. – 143 с.

72. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2010. – 496 с.

73. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 9-22.

74. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: [монографія] / Л.С. Лісогор; відповід. ред. Е.М. Лібанова.-К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168с.

75. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні: зб. наук. статей / за ред. Я.А. Жаліла. – К.: Альтерпрес, 2002. – 118 с. – (Серія “Безпека економічних трансформацій”, Вип. 19).

76. Маршавін Ю.М. Забезпечення продуктивної зайнятості населення в соціальній політиці держави / Ю.М. Маршавін // Персонал. – 2000. – № 1(55). – С.105-109.

77. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки / М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С.10-14.

78. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с.

79. Моніторинг ринку праці та соціального захисту незайнятого населення Кіровоградської області у 2010 році / Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості України, Кіровоградський обласний центр зайнятості. – Кіровоград, 2011. – 16 с.

80. Моніторинг соціальних процесів в Україні / [за ред. І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко та ін.]. – К.: Знання, 1999. – 260 с.

81. Мортіков В.В. Економічний механізм формування ефективної зайнятості: [монографія] / В.В. Мортіков. – Луганськ: вид-во СПУ, 2001. – 236 с.

82. Мотивация персонала. Ключевой фактор менеджмента: под ред. Йосио Кондо; пер. с англ. Е.П. Марковой. – Нижний Новгород: ООО СМЦ „Приоритет”, 2007. – 206 с.

83. Мотивация экономического поведения: стереотипы и новые реальности. – М.: Ин-т эк-ки РАН, 1992. – 75 с.

84. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах / О.І. Амоша, О.Л. Єськов, Н.Д. Дарченко; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 199 с.

85. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / [Бугуцький О.А., Купалова Г.І., Дієсперов В.С. та ін.]; за ред. П.Т. Саблука, О.А. Бугуцького. – К.: Урожай, 1993. – 416 с.

86. Мочерний С.В. Основи економічних знань: запитання і відповіді / С.В. Мочерний. – К.: Феміна, 1996. – 270 с.

87. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці: [навч. посіб.] / В.П. Нестерчук. – К.: Вид-во Європ. ін-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. – 88 с.

88. Новіков В.М. Потенціал підвищення оплати праці як вагомий чинник управління людськими ресурсами / В.М. Новіков // Проблеми формування ринкової економіки. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2001. – С.389-395.

89. О семинаре «Социальный контекст рыночной экономики» (Пресс-релиз, 04.11.03) // [www.chernoi.ru](http://www.chernoi.ru)

90. Оллок Д. Управление временем и рабочей нагрузкой / Д. Оллок; пер. с англ. – М.: Финпресс, 1998. – 96 с.

91. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельяненко. – К.: РВПСУ НАН України, 2007. – 286 с.

92. Оникиенко В.В. Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов / В.В. Оникиенко. – К.: Наук. Думка, 1978. – 185 с.

93. Онищенко В.Ф. Рациональная занятость: Методология региональных исследований / В.Ф. Онищенко. – К.: Наук. Думка, 1989. – 207 с.

94. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В.; за ред. В.В. Онікієнка. – К.: РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.

95. Онікієнко В.В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення / В.В. Онікієнко, Н.І. Коваленко. – К.: Вид-во “Принт Експрес”, 1999. – 52 с.

96. Онікієнко В.В. Методологічні проблеми оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці / В.В. Онікієнко, М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – 2006. - № 1. – С.

157-165.

97. Основы управления персоналом / [Б.М. Генкин, Г.А. Кононова, В.И. Кочетков и др.]. – М.: Высш. шк., 1996. – 383 с.

98. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: [навч. посіб.] / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

99. Палкін Ю.І. Стимули до праці в соціалістичному змаганні / Ю.І. Палкін. – К.: Т-во “Знання” УРСР, 1976. – 48 с.

100. Петрова І. Економіко-правові засади забезпечення зайнятості населення України / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 6. – С.8-11.

101. Петрова І.Л. Державне регулювання зайнятості в контексті Європейської інтеграції / І.Л. Петрова // Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах: Зб. матеріалів конф., 28-30 вер. 2005 р. – Черкаси: Вид-во ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2005. – С.348-400.

102. Петрова І.Л. Економіко-правове забезпечення реформування соціально-трудових відносин в Україні. У кн.: Законодавче забезпечення сучасної економічної політики в умовах конституційної реформи / І.Л. Петрова. – К.: Парламентське видавництво, 2005. – С.176-185.

103. Петрова І.Л. Мотиваційна система: сучасність та еволюція / І.Л. Петрова // Вісник Технічного університету Поділля. – 2003. – Т. 2. – Ч.1, № 4. – С. 21-24.

104. Петрова І.Л. Роль доходів у регулюванні взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2007. – Т 2. – Ч 2. – С. 608-618.

105. Пивоварчик Л. Співпраця як складова системи мотивування на підприємстві / Л. Пивоварчик // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С.46-49.

106. Пономарёв И.П. Мотивация работой в организации / И.П. Пономарёв. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.

107. Послання Президента України до Верховної ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2001 році. – К.: Інформ.-видавничий центр Держкомстату України, 2002. – 412 с.

108. Послання Президента України до Верховної Ради України. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки. – К.: Інформ.-

видавн. Центр Держкомстату України, 2002. – 74 с.

109. Про соціально-економічне становище України за 2009 рік: доповідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

110. Про соціально-економічне становище України за 2010 рік: доповідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

111. Праця Кіровоградської області 2007: статистичний збірник / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2008. – 361 с.

112. Праця України 2008: статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2009. – 322 с.

113. Праця України у 2009 році: статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 341 с.

114. Праця України у 2010 році: статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 324с.

115. Прокопов Ф. Рынок и занятость населения / Ф. Прокопов // Экономист. – 1991. – № 1. – С.35-45.

116. Пронников В.А. Управление персоналом в Японии / В. А. Пронников, И.Д. Ладанов. — М.: Наука, 1989. – 205 с.

117. Психология: словарь / [под общей ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.

118. Ревкова Н.О. Мотиваційний механізм як засіб підвищення конкурентоздатності / Н.О. Ревкова // Регіональні перспективи. – 2001. – № 5-6. – С. 291-292.

119. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення / [Лук'янченко Н.Д., Антонюк В.П., Шамілева Л.Л. та ін.]. – Донецьк: ДонНУ МОН України, ІЕП НАН України, 2004. – 340 с.

120. Регіональний людський розвиток: статистичний бюлетень. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 43 с.

121. Риндзак О. Мотивація зайнятості населення на регіональному ринку праці: соціологічний контекст / О. Риндзак // Регіональна економіка. – 2000. – № 4. – С.125-131.

122. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. праць / під наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – 200 с. – С.148-157.

123. Ринок праці України у 2010 році: аналітично-статистичний збірник / Державний центр зайнятості Міністерства соціальної політики України. – Київ, 2011. – 226 с.

124. Ромащенко Т. Актуальні проблеми сучасної української трудової міграції / Т. Ромащенко // Економіка України. – 2007. - № 8. – С.84-88.
125. Рофе И.А. Рынок труда: [учебник] / И.А. Рофе. – М.: МИК, 2003. – 272 с.
126. Рузавина Е.И. Занятость в условиях интенсификации производства / Е.И. Рузавина. – М.: Статистика, 1998. – 63 с.
127. Ручка А.А. Ценностный подход в системе социологического знания / А.А. Ручка. – К: Наукова думка, 1987. – 390 с.
128. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходной период и дальнейшее развитие; пер. с англ. – М.: ИКЦДИС, 1997. – 496 с.
129. Рынок труда: [учебник] / под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. – М.: «Экзамен», 2000. – 448 с.
130. Савченко В. Визначення перспективних напрямів та обсягів професійного навчання безробітних відповідно до потреб ринку праці / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С.12-18.
131. Савченко В.Ф. Регулювання зайнятості населення як фактор прискореного соціально-економічного розвитку регіону / В.Ф. Савченко // Стратегія економічного розвитку України: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2002. – Вип. 6 (13). – С.36-44.
132. Садова У.Я. Регіональні ринки праці : аналіз та прогноз / У.Я. Садова, Л.К. Семів. – Львів, 2000. – 264 с.
133. Саєнко А.С. Регулятивна роль цінностей в адаптації системи зайнятості населення до ринкового середовища: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.02.03 “організація управління, планування і регулювання економікою” / А.С. Саєнко. – Львів, 1999. – 20 с.
134. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 224 с.
135. Сарно А.А. Поддержка и регулирование мотивационных процессов в сфере трудовых отношений: монография / А.А.Сарно. – СПб : Изд-во С.-Петер-бург. ун-та экономики и финансов, 1997. – 207 с.
136. Саруханов Э.Р. Управление трудовыми ресурсами в условиях интенсификации строительного производства / Э.Р. Саруханов, В.В. Томилов. – Л.: Стройиздат. Ленингр. отд-ние, 1991. – 188 с.
137. Сацков Н.Я. Практический менеджмент. Методы и приемы деятельности руководителя / Н.Я. Сацков. – Донецк: Сталкер, 1998. –

448 с.

138. Сектор іноземного інвестування в Україні: від звуження до знищення? // Економічний часопис. – 1999. – № 3. – С. 3-15.

139. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М.В. Семикіна; відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ “Мавік”, 2004. – 124 с.

140. Семикіна М.В. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин / М.В. Семикіна // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 2. – С.31-38.

141. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике / Л.Г. Симкина. – СПб.: Изд-во СПбГИЭА, 2000. – 151 с.

142. Сирота О.Н. Мотивация труда на предприятиях: состояние и пути развития / О.Н. Сирота, В.А. Пономаренко. – Луганск: Світлиця, 1996. – 44 с.

143. Сіденко С. Соціально-економічний вимір сучасної глобалізації / С. Сіденко // Міжнародна економічна політика. – 2004. – Червень. – Вип. 1. – С.72-93.

144. Скринник Н.В. Переваги та небезпека іноземного інвестування в економіку України / Н.В. Скринник, М.В. Федчишин // Проблеми праці, економіки та моделювання: Зб. наук. праць. – Хмельницький: НВП “Евріка” ТОВ, 1998. – Ч. 1. – 266 с.

145. Слезингер Г.Э. Социальная экономика: учебник / Г.Э. Слезингер. – М.: Издательство „Дело и Сервис”, 2001. – 368 с.

146. Слівінська Н. Підвищення ролі заробітної плати у процесі відтворення робочої сили / Н. Слівінська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. праць. – Тернопіль “Економічна думка”, 2004. – Вип. 9. – С.68-71.

147. Сманило В. Формування механізму перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням систем стимулювання праці / В. Сманило, О. Колмакова // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 3. – С. 32-39.

148. Солодова Н.Г. Основы кадрового менеджмента кризисных организационных систем / Н.Г. Солодова; ИГЭА. – Иркутск, 2001. – 121 с. – Деп. в ИНИОН РАН 18.07.01, № 56640.

149. Солодова Н.Г. Трудовое поведение работников и модели кадровой политики в условиях организационных преобразований / Н.Г. Солодова. – Иркутск: Издво БГУЭП, 2004. – 164 с.

150. Социологический энциклопедический словарь [под ред. Осипова]. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 488 с.

151. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / [Бандур С.І., Заяць Т.А., Куценко В.І. та ін.]; за заг. ред. чл.-кор. НАН України Б.М.Данилишина. – [2-ге вид. доповн. і переробл.] РВПС України НАН України. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.

152. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В.Онікієнко та ін.]. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.

153. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: колективна монографія / [М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін.] / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград.: “КОД”, 2012. – 300 с.

154. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2009 рік. – Кіровоград, Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2010. – 521 с.

155. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2010 рік. – Кіровоград, Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2011. – 527 с.

156. Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 559 с.

157. Статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.ukrstat.gov.ua /](http://www.ukrstat.gov.ua/).

158. Струмилин С.Г. Собрание сочинений / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1964. – Т.3: Проблемы экономики. – 327 с.

159. Схема-прогноз розвитку і розміщення продуктивних сил Кіровоградської області на період до 2015 року. – К.: РВПС України НАН України, 2005. – 203 с.

160. Терон І.В. Диференціація інноваційного простору і формування стратегій регіонального розвитку / І.В Терон. // Економіст. – 2007. - № 9. – С.48-51.

161. Терон І.В. Модернізація зайнятості населення регіонів у контексті реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України / І.В. Терон // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – К., 2006. – Вип. 2(57). – С. 111-115.

162. Терон І.В. Теоретико-методологічні засади удосконалення організаціїно-економічного механізму забезпечення продуктивної зайнятості населення / І.В. Терон // Продуктивні сили і регіональна економіка: Зб. наук. праць. – К.: РВПС України НАН України, 2005. – Ч.2. – С. 113-119.

163. Терюханова І. Програми підтримки самостійної зайнятості та



підприємницької діяльності в зарубіжних країнах / І. Терюханова // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 2. – С.41-45.

164. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ "Кіровоградське видавництво", 2008. – 304 с.

165. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.] за ред. І.Л. Петрової; НАН України, Ін-т економіки та прогнозування. – К, 2009. – 368с.

166. Управление персоналом организации: практикум / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 295 с.

167. Управление по результатам [Санталайнен Т., Воутилайнен Э. и др.]; под. ред. Я.А. Леймана; пер. с финск. – М.: Издательская группа "Прогресс", 1993. – 320 с.

168. Управление трудовыми ресурсами: справ. пособие / [Апостолов О.П., Бляхман Л.С., Гендлер Г.Х. и др.]; под общ. ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 1987. – 343 с.

169. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен; пер. с нем. – М.: Педагогика, 1986. – 408 с.

170. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды / А.А. Цыренова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. – 178 с.

171. Черниш Т. Особливості зайнятості окремих слабозахищених категорій населення на ринку праці України / Т. Черниш // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 5. – С.8-14.

172. Шаленко М. Яка політика зайнятості потрібна Україні? / М. Шаленко // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 1-2. – С.21-26.

173. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л.В. Шаульська. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. – 502 с.

174. Шевченко Л. Занятость в рыночной экономике / Л. Шевченко // Бизнес информ. – 1995. – № 3-4. – С.22-25.

175. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] : учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЗАО "Бизнес-школа" "Интел-Синтез", 1997. – 328 с.

176. Шлихтер А.А. Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и Западноевропейских стран / А.А. Шлихтер // Труд за рубежом. –

2004. – № 1. – С.61-80.

177. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / [под. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова]. – М.: ЭКЗАМЕН, 2002. – 736 с.

178. Ягодкин В.Н. Воспроизводство рабочей силы и повышение эффективности использования трудовых ресурсов / В.Н. Ягодкин. – М, 1971. – 279 с.

179. Fein M. Improshare: An Alternative to Traditional Managing. – USA, California, San Francisco, Jossey-Bass Inc., 1983. – 121 p.

180. Leonhardt D. & Bernstein A. & Zellner W. UAL: Labor Is My Copilot. Business Week Edition. Iss. 3618, 1999.

181. NeffJ. P&G Hammers Last Nail into Commission Coffin. Advertising Age. Vol. 70. Iss. 39, 1999.

182. O'Dell C. Gainsharing: Involvement, Incentives and Productivity. – USA, New York, AMACOM, 1981. – 212 p.

## Анкета

### “Мотивація зайнятості на регіональному ринку праці”

З метою вивчення мотивації зайнятості серед безробітних просимо Вас відповісти на питання нашої анкети. Прочитайте уважно запитання та запропоновані варіанти відповідей. Виберіть з них ту, яка найбільш відповідає Вашій думці і позначте її галочкою. Там, де це передбачено, можна позначити декілька відповідей або дописати свій варіант відповіді у відведеному для цього рядку.

Результати дослідження будуть використані в узагальненому вигляді і тому анкету підписувати не потрібно.

Якість отриманої інформації залежить від щирості Ваших відповідей!



#### 1. Відомості про респондента:

- 1) вкажіть свій вік: ☐ 15-20 років; ☐ 20-30 років; ☐ 30-40 років; ☐ старше 40 років
- 2) стать: ☐ чоловіча; ☐ жіноча
- 3) яку освіту Ви отримали: ☐ середню; ☐ вищу
- 4) який Ви маєте загальний трудовий стаж: ☐ до 10 років; ☐ 11-20 років; ☐ 21-30 років; ☐ 31-40 років; ☐ понад 40 років; ☐ не маю стажу

#### 2. Тривалість Вашого безробіття:

- ☐ до 1 місяця
- ☐ до 3 місяців
- ☐ до 6 місяців
- ☐ понад 6 місяців

#### 3. Що є головною причиною вашої незайнятості? (вкажіть один варіант відповіді)

- ☐ підприємство збанкрутувало і було закрито
- ☐ підприємство значно скоротило обсяги виробництва і звільнило частину персоналу
- ☐ на підприємстві відбулися технологічні зміни і моя кваліфікація стала непотрібною
- ☐ мене звільнили за порушення трудової, технологічної дисципліни
- ☐ звільнився добровільно (у зв'язку із сімейними обставинами, низьким рівнем оплати праці, нестабільністю виплат зарплати, несприятливими умовами праці та незручним режимом роботи)
- ☐ не був працевлаштований після закінчення навчального закладу
- ☐ інше (дописати).....

**4. Який із шляхів працевлаштування є найбільш поширеним на Вашу думку? (вкажіть один варіант відповіді)**

- ☐ через службу зайнятості
- ☐ через знайомих
- ☐ завдяки оголошенням у газеті, радіо
- ☐ шляхом започаткування власного, сімейного бізнесу
- ☐ спроба повернутися на передостаннє місце роботи
- ☐ інше (допишіть).....

**5. Чи одразу Ви звернулися до послуг служби зайнятості?**

- ☐ одразу
- ☐ через деякий час ( 1, 2, 3 місяці, оскільки покладав надію на друзів та знайомих)
- ☐ не одразу, оскільки не вірив в реальну допомогу служби зайнятості

**6. Що Ви застосовували для пошуку роботи, крім звертання до служби зайнятості? (допускається кілька варіантів відповідей)**

- ☐ звертався на підприємство самостійно
- ☐ робив свої оголошення про пошук роботи
- ☐ шукав роботу за оголошеннями підприємств та приватних осіб
- ☐ звертався до комерційних структур
- ☐ не робив нічого
- ☐ інше (дописати).....

**7. Які причини Вам перешкоджають в активному пошуку роботи? (допускається декілька варіантів відповідей)**

- ☐ відсутність власного телефону
- ☐ відсутність можливості купити папір та конверти, а також оплатити поштові послуги
- ☐ відсутність можливості оплачувати транспортні послуги
- ☐ розчарування у пошуку роботи в результаті негативного досвіду спілкування з роботодавцями та службою зайнятості
- ☐ наявність захворювання
- ☐ сімейний стан
- ☐ похилий вік
- ☐ звільнення з місць позбавлення волі
- ☐ інше (допишіть).....

**8. Чи отримували Ви допомогу по безробіттю протягом періоду, коли були без роботи та яким був її середній розмір?**

- ☐ так, ——— грн.
- ☐ ні

**9. Як Ви оцінюєте величину отриманої допомоги по безробіттю?**

- ☐ вистачає на 1 тиждень харчування
- ☐ вистачає на 2 тижні харчування
- ☐ вистачає на основні потреби (харчування, ліки, проїзд)
- ☐ не влаштовує мізерна сума допомоги зовсім
- ☐ ін.

**10. Яка основна причина того, що Ви не отримували допомоги по безробіттю?**

- ☐ не мав права на її отримання ( вкажіть причину)
- ☐ не звертався по допомогу
- ☐ Державна служба не спроможна була платити ( затримки з виплатою)
- ☐ ін. причина

**11. Яку роботу Ви хотіли б мати (вкажіть один варіант відповіді)**

- ☐ постійну
- ☐ на визначений термін
- ☐ разову
- ☐ сезонну
- ☐ не має ніякого значення
- ☐ не хочу працювати
- ☐ інше (допишіть).....

**12. Яка Ваша мета у пошуках роботи? (вкажіть один варіант відповіді)**

- ☐ змінити місце проживання
- ☐ знайти місце отримання хорошого заробітку (доходу)
- ☐ перекваліфікуватися на іншу спеціальність
- ☐ підвищити кваліфікацію для професійного росту
- ☐ виїхати на роботу за кордон
- ☐ розпочати власну справу
- ☐ інші варіанти відповідей (допишіть) .....

**13. Яким шляхом Ви долаєте кризові труднощі? (допускається декілька варіантів відповідей)**

- ☐ одержую доходи від праці шляхом неофіційної зайнятості
- ☐ одержую доходи від праці в особистому домашньому господарстві
- ☐ живу на утриманні інших членів сім'ї
- ☐ здаю в оренду нерухоме та інше майно
- ☐ одержую доходи від різних соціальних фондів
- ☐ інше (допишіть).....

**14. Які фактори стримують Вас відкрити власну справу (вказіть 2-3 варіанти відповіді)**

- ☐ відсутність стартового капіталу
- ☐ високі податки
- ☐ відсутність відповідних знань і досвіду
- ☐ слабе здоров'я
- ☐ страх перед тіньовими структурами
- ☐ інше (дописати).....

**15. Що для Вас найбільш важливе при виборі професії (допускається декілька варіантів відповідей)**

- ☐ престиж професії
- ☐ реальна можливість працевлаштування за обраною професією
- ☐ порада батьків, родичів, знайомих
- ☐ обрана професія – родинна традиція
- ☐ можливість високого заробітку в майбутньому
- ☐ інше (вказіть конкретно).....

**16. Чи влаштовувала Вас заробітна плата на попередньому місці роботи?**

- ☐ влаштовувала
- ☐ не влаштовувала

**17. Чому Вас не влаштовувала заробітна плата на попередньому місці роботи?**

- ☐ була занадто низькою
- ☐ не враховувала умови праці, освіти та ін.
- ☐ видавалася із запізненням

**18. Які мотиви будуть мати для Вас вирішальне значення у випадку зміни місця праці (вказіть декілька варіантів відповідей)**

- ☐ можливість отримання гарантованого доходу
- ☐ високий рівень оплати праці
- ☐ зручніший режим роботи, сприятливі умови праці
- ☐ відстань місця праці від місця проживання
- ☐ повніша реалізація професійних здібностей
- ☐ можливість самостійно приймати рішення
- ☐ бажання випробувати себе на новому місці
- ☐ бажання бачити кінцевий результат
- ☐ праця в колективі однодумців
- ☐ інший мотив (допишіть).....

**Дякуємо за Ваші відповіді та участь в опитуванні!**

**ДЛЯ НОТАТОК**

Наукове видання

**Семикіна Марина Валентинівна**  
**Іщенко Ніна Андріївна**

**Мотивація  
ефективної зайнятості:  
пошук оптимальної стратегії**

Монографія

Науковий редактор – Семикіна М.В.

Технічний редактор – Лисенко В.Ф.

Комп'ютерий  
набір і верстка – Семикіна М.В., Іщенко Н.А.



Видавництво ТОВ «КОД»

25009, м. Кіровоград, вул. 50 років Жовтня, 7а, тел./факс (0522) 322-326.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: серія ДК № 995 від 24.07.2002.

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк 12,6 Облік. видав арк. 9,4. Тираж 300. Зам № 52.

Виготовлювач СПД ФО Лисенко В.Ф.

25029, м. Кіровоград, вул. Пацаєва, 14, к. 1, кв. 101.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №3904 від 20.10.2010.